

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“SATISFACCIÓN LABORAL Y TRABAJO REMOTO
EN LA GERENCIA DE GESTIÓN ELECTORAL
ONPE, LIMA - 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autoras:

Carla Evelyn Bardales Rojas

Dorandina Lopez Berru

Asesor:

Mg. Randolph Fernando Ñiquen Levy

<https://orcid.org/0000-0002-6745-4045>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	ROSSMERY ALBARRAN TAYPE	45809977
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	MAGNOLIA DUSEK PAZ	06782959
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	ANGELA GIOVANNA MAZA CHUMPITAZ	40935708
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

Document Information

Analyzed document	Tesis - Dora Lopez Berru y Carla Vardales Rojas 23.11.22(v2).docx (D150762194)
Submitted	11/24/2022 3:04:00 AM
Submitted by	randolf
Submitter email	randolf.niquen@upn.pe
Similarity	3%
Analysis address	randolf.niquen.delnor@analysis.arkund.com

Sources included in the report

W	URL: https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25369/Reyes%20Cordova%20Blanca%20Mar%C3%... Fetched: 11/24/2022 3:05:00 AM	 6
SA	M1.369_20202_Hito 5. Culminar el TFM_15287940.txt Document M1.369_20202_Hito 5. Culminar el TFM_15287940.txt (D109490204)	 3
W	URL: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20708/ARTEAGA_TORREJON_MAR... Fetched: 11/24/2022 3:04:00 AM	 5
W	URL: https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/13636/T10113_%E2%80%9CTeletrabajo%20y%20su%20rel... Fetched: 11/24/2022 3:06:00 AM	 3
W	URL: https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2702/Puscan%20Huaman%20Kaleli%2... Fetched: 11/24/2022 3:05:00 AM	 2
W	URL: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37504/narvaez_im.pdf.txt;jsessionid... Fetched: 4/27/2022 4:17:43 PM	 1
SA	M1.369_20201_Hito 4. Discusión, conclusiones y borrador_14027704.txt Document M1.369_20201_Hito 4. Discusión, conclusiones y borrador_14027704.txt (D93388861)	 1
SA	M1.369_20201_Hito 3. Revisión de la literatura y trabajo de campo_13880060.txt Document M1.369_20201_Hito 3. Revisión de la literatura y trabajo de campo_13880060.txt (D90831240)	 1
W	URL: https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2702 Fetched: 9/13/2022 5:37:59 AM	 1

Entire Document

FACULTAD DE NEGOCIOS Carrera de Administración
 “SATISFACCIÓN LABORAL Y TRABAJO REMOTO EN LA GERENCIA DE GESTIÓN ELECTORAL ONPE, LIMA - 2022”
 Trabajo de investigación para optar al título profesional de:
 Licenciatura en Administración
 Autores:
 Carla Evelyn, Bardales Rojas Dorandina, López Berrú
 Asesor:

<https://secure.arkund.com/view/143697394-667311-955055#/exported>

1/24

DEDICATORIA

Este presente trabajo se lo dedicamos a Dios por darnos vida y salud y permitirnos llegar a una etapa más, en nuestra vida profesional. A nuestros padres y hermanos por apoyarnos en todo momento.

AGRADECIMIENTO

A Dios, a nuestros padres, hermanos, amigos y profesores por ser partícipes en nuestra formación académica, por darnos su voto de confianza, por su paciencia, por sus consejos del día a día para no rendirnos y llegar a nuestra meta propuesta y seguir avanzando profesionalmente.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO CALIFICADOR	2
INFORME DE SIMILITUD.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
TABLA DE CONTENIDO.....	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	10
ÍNDICE DE FIGURAS.....	11
RESUMEN.....	12
ABSTRACT.....	13
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Justificación.....	27
1.2.1. Justificación social.....	27
1.2.2. Justificación teórica.....	27
1.2.3. Justificación práctica.....	27
1.2.3. Justificación metodológica.....	27
1.3. Antecedentes internacionales.....	28
1.4. Antecedentes nacionales.....	31
1.5. Bases teóricas.....	35

1.5.1. Variable satisfacción laboral.....	35
1.5.2. Dimensiones – factores que afectan la satisfacción laboral.....	37
1.5.2.1. Dimensión condiciones laborales.....	37
1.5.2.2. Dimensión superación personal.....	38
1.5.2.3. Dimensión recompensa.....	38
1.5.3. Variable trabajo remoto.....	39
1.5.3.1. Dimensiones -factores del trabajo remoto y su relación.....	41
1.5.3.2. Dimensión planificación del tiempo.....	42
1.5.3.3. Dimensión apoyo del supervisor.....	43
1.5.3.4. Dimensión comunicación con los compañeros de trabajo.....	43
1.6. Formulación del problema.....	44
16.1. Problema general.....	44
1.6.2. Problemas específicos.....	44
1.7. Objetivos.....	45
1.7.1. Objetivo general.....	45
1.7.2. Objetivos específicos.....	45
1.8. Hipótesis.....	45

1.8.1. Hipótesis específicos.....	45
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	47
2.1. Tipo de investigación.....	47
2.2. Diseño de investigación.....	47
2.3. Enfoque de investigación.....	48
2.4. Población y muestra.....	48
2.4.1. Población.....	48
2.4.2. Muestra.....	49
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	49
2.5.1. Técnicas de recolección de datos.....	49
2.5.2. Instrumentos de recolección de datos.....	50
2.5.3. Validación de instrumentos.....	51
2.5.4. Confiabilidad de instrumentos.....	51
2.5.5. Procedimientos de análisis de datos.....	52
2.5.6. Análisis de datos.....	53
2.5.7. Criterios éticos.....	53

CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	54
3.1. Resultados descriptivos.....	55
3.2. Estadística inferencial de las variables.....	63
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	66
4.1. Discusión.....	66
4.2. Limitaciones.....	69
4.3. Implicancias.....	70
4.4. Conclusión.....	71
4.5. Recomendaciones.....	72
REFERENCIAS.....	74
ANEXOS.....	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadística de confiabilidad.....	51
Tabla 2 Coeficiente de Alfa de Cronbach	52
Tabla 3 Nivel de satisfacción laboral en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE.....	55
Tabla 4 Nivel de trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE	56
Tabla 5 Condiciones laborales en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE	57
Tabla 6 Superación personal en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE	58
Tabla 7 Recompensa en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE	59
Tabla 8 Planificación del tiempo en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE.....	60
Tabla 9 Apoyo del supervisor en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE	61
Tabla 10 Comunicación con los compañeros de trabajo en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE.....	62
Tabla 11 Prueba de normalidad de las variables de satisfacción laboral y trabajo remoto .	63
Tabla 12 Correlación entre la variable de satisfacción laboral y el trabajo remoto	63
Tabla 13 Correlación entre la dimensión de condiciones laborales y el trabajo remoto ..	64
Tabla 14 Correlación entre la dimensión de superación personal y el trabajo remoto.....	64
Tabla 15 Correlación entre la dimensión de recompensa y el trabajo remoto	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Organigrama de la Oficina Nacional de Procesos Electorales ONPE	23
Figura 2: Organigrama de la Gerencia de Gestión Electoral – Gestión de Materiales	26
Figura 3: Esquema de tipo de investigación	47
Figura 4: Nivel de satisfacción laboral en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE	55
Figura 5: Nivel de satisfacción laboral en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE	56
Figura 6: Condiciones laborales en la Gerencia de Gestión Electoral.....	57
Figura 7: Superación personal en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE.....	58
Figura 8: Recompensa en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE	59
Figura 9: Planificación del tiempo en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE	60
Figura 10: Apoyo del supervisor en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE	61
Figura 11: Comunicación con los compañeros de trabajo en la Gerencia de Gestión Electoral.....	62

RESUMEN

Nuestra investigación tomo como objetivo general **“Determinar cómo se relaciona la Satisfacción laboral y el Trabajo Remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022”** para lograr dicho objetivo se consideró como tipo de investigación **descriptivo, correlacional** con un diseño de investigación **no experimental** de tipo **transversal** con un **enfoque cuantitativo**, en el cual se aplicó como instrumento la encuesta a 45 colaboradores de la empresa y posteriormente el análisis en el SPSS.

La investigación obtuvo como resultado un coeficiente correlacional de Rho de Spearman es 0.790, con un valor Sig. (bilateral) es $0.000 < 0.05$, determinando que existe una relación significativamente positiva alta entre la satisfacción laboral y el trabajo remoto de la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.

En ese sentido se llegó a la conclusión, según antecedentes de investigación y análisis estadísticos que el personal que realiza trabajo remoto se encuentra satisfecho, ya que, ayuda a prevenir el contagio del COVID -19, pueden optimizar sus tiempos, les favorece económicamente y pueden pasar más tiempo con sus familiares.

PALABRAS CLAVES: Satisfacción laboral, trabajo remoto, condiciones laborales, planificación de tiempo, supervisión.

ABSTRACT

Our research took as its general objective "Determining how Job Satisfaction and Remote Work are related in the Electoral Management Office ONPE, Lima - 2022" to achieve this objective, it was considered as a type of descriptive research, correlational with a non-experimental research design. Of a cross-sectional type with a quantitative approach, in which the survey of 45 employees of the company was applied as an instrument and later the analysis was carried out in the SPSS.

The investigation obtained as a result a correlation coefficient of Spearman's Rho is 0.790, with a Sig value (bilateral) is $0.000 < 0.05$, determining that there is a significantly good relationship between Job Satisfaction and Remote Work of the ONPE Electoral Management Management , Lima – 2022.

In this sense, the conclusion was reached, according to antecedents of investigation and statistical analysis that; by doing remote work, the staff is satisfied since it helps prevent the spread of COVID -19, they can optimize their time, it benefits them financially and they can spend more time with their families.

KEY WORDS: Job Satisfacción, Remote Work, Working conditions, time planning, supervision.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel general, hoy en día la satisfacción laboral es un tema relevante **globalizado y competitivo a nivel mundial**, ya que, para alcanzar un mayor aumento de productividad en las organizaciones los colaboradores tienen que estar satisfechos con su trabajo. Esto permite nuevas oportunidades tanto para los trabajadores y las empresas públicas y/o privadas.

Con el confinamiento y los cambios de comportamiento que nos hemos visto obligados de cambiar nuestra oficina laboral a nuestro hogar, cambiándonos de la modalidad presencial a realizar trabajo remoto. De acuerdo al organismo público, **El Centro Latinoamericano de Administración (CLAD, 2020):**

CLAD (2020), muestra qué; la pandemia del COVID-19 ha generalizado el trabajo a distancia como método de salvaguarda de los puestos de trabajo y como garante de la continuidad de las actividades de toda índole. Hoy día, un número sin precedentes de personas se han adaptado al uso de las tecnologías de información y de comunicación, con mayores o menores facilidades o dificultades, para hacer su trabajo fuera del despacho u oficinas tanto así **que el mundo del trabajo se ha visto profundamente afectado por la pandemia mundial** del virus, que además de ser una amenaza para la salud pública, ha generado perturbaciones a nivel económico y social, poniendo en peligro los medios de vida a medio y largo plazo y el bienestar de millones de personas, por ello indica que las administraciones públicas no son ajenas a estos acontecimientos, pues en ellas se han adoptado las decisiones más relevantes a través de leyes, decretos, planes y programas, que han modificado profundamente la vida cotidiana de los ciudadanos y han modificado las relaciones

sociales, la movilidad, así como la libertad de circulación y reunión de millones de personas en cada país.

El Observatorio de Recursos Humanos (ORH, 2020), estudia la “satisfacción laboral de los empleados y mejora desde el confinamiento”.

Indicando que, Cigna International Markets, en colaboración con Kantar, ha presentado los primeros resultados de su estudio ‘Cigna COVID-19 Global Impact’, **un análisis de ámbito internacional** a través del cual la aseguradora de salud ha querido analizar el impacto global de la pandemia sobre el bienestar de la población, en la que realizaron una encuesta a China, Hong Kong, Singapur, España, Tailandia, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido y Estados Unidos que se llevó a cabo una enero y otra en abril, coincidiendo con la crisis del coronavirus y en el caso concreto de España, el estudio muestra que la satisfacción laboral de los empleados ha mejorado. Para el 80% de los españoles encuestados, la situación de teletrabajo motivada por el confinamiento ha permitido conseguir una mayor flexibilidad horaria. Además, sorprendentemente, los índices de soledad no se han visto afectados. De hecho, el sentimiento de conexión social se ha incrementado desde enero un 10%. Por su parte, la telemedicina se convertirá en una herramienta habitual a partir de ahora, ya que el 65% de españoles reconoce que apostará por este sistema en el futuro.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2020): indicó que; entre enero y marzo de 2020, a medida que las infecciones por COVID-19 se extendieron por todo el mundo, los países dieron instrucciones a los empleadores de cerrar sus operaciones y de ser posible, aplicar el teletrabajo y/o trabajo remoto a tiempo completo para sus trabajadores, con muy poco tiempo de preparación tanto para los empleadores como para los trabajadores.

Y, asimismo, la **OIT afirma** que, los empleadores deben tener en cuenta las perspectivas de los trabajadores en relación con los desafíos y oportunidades del teletrabajo (situación familiar y de vida, tipo de función, aptitudes, etc.). Los trabajadores y sus representantes deben participar activamente en el proceso de adopción de decisiones mediante un diálogo social constructivo que podrá adoptar diferentes formas, entre ellas las consultas, el intercambio de información o la negociación y que en esta nueva era del teletrabajo y/o trabajo remoto requerirá un uso mucho más amplio de un nuevo tipo de gestión, basado en la confianza y en la obtención de resultados y una nueva forma de trabajar más autónoma, más flexible y mejor adaptada a las circunstancias y preferencias individuales de los trabajadores.

Para **Guayacán et. al (2022)**, establece que la revisión de la literatura científica indica que existe una relación fuerte entre el teletrabajo y la satisfacción laboral, debido a que los teletrabajadores tienden a tener más tiempo, libertades para balancear su vida profesional y familiar, los estudios demuestran que no siempre el teletrabajo es una solución para incrementar las percepciones de satisfacción laboral en los colaboradores. Es así, que la emergencia sanitaria obligo a muchos trabajadores a aplicar el teletrabajo de manera abrupta generando mucha ansiedad e insatisfacción producto de una falta de capacitación para el manejo de las tecnologías, por otro lado, por una percepción inadecuada de visibilidad en el trabajo.

A **nivel de Perú**, sabemos que el Perú no es ajeno a los cambios que se viene generando en el sistema laboral por la coyuntura en la que vivimos, para tener una idea tomamos como referencia a la investigación realizada por **Uribe et. al (2021)**, quienes indican que en el Perú, durante los primeros meses de la pandemia, el teletrabajo generó muchas insatisfacciones en los colaboradores de los diversos rubros de las empresas, entre

las principales insatisfacciones tienden a que el teletrabajo generó que los trabajadores pasaran de compartir espacios hogareños y destinados al descanso a generar obligaciones laborales dentro del hogar, por otro lado una de las principales quejas del teletrabajo fue la hiper conexión digital, se evidencia que los empleadores no lograron distinguir el horario laboral real, debido a que el colaborador se encontraba en casa y debía responder los correos, incluso fuera de las ocho horas laborales.

De acuerdo al artículo de **La Ley, el ángulo de la noticia**, (2021), el sector público, a lo largo de los años, se ha construido con base en el trabajo que realizan los servidores y funcionarios públicos, quienes, ante los nuevos hechos acontecidos desde marzo del 2020 a causa de la COVID-19, tuvieron que afrontar la nueva realidad y adversidad con una nueva modalidad laboral, el trabajo remoto. El cambio, sin duda, constituyó no solo un reto para las entidades del sector público, sino también una transición en el desempeño de funciones de los servidores públicos, los cuales tuvieron que adaptarse a la nueva realidad.

Según, **Cárdenas del 06 de octubre (2021):**

El Trabajo remoto ha probado ser práctico, flexible, útil y hasta beneficioso para conciliar la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores, siempre que se use de forma adecuada. Por ello, más que restringir su vigencia, deberíamos enfocarnos en mantener esta modalidad de trabajo a distancia y reglamentarla con base en su vocación de permanencia. La realidad nos dice que los modelos de trabajo totalmente presenciales ahora serán la excepción, y el derecho laboral no puede ser ajeno a ello. Es importante retomar la discusión sobre las reglas aplicables al trabajo remoto antes de que venza el plazo para su utilización y tengamos que retroceder.

Asimismo, según **Dávila et. al (2022)** en el Perú durante la emergencia sanitaria producto del COVID - 19 se dio el Decreto Supremo 044-2020-PCM el cual obligó el paro

de muchas actividades laborales, entre ellas las presenciales con el fin de proteger la salud de las personas, es así que las organizaciones adoptaron de manera abrupta la modalidad del teletrabajo. El estudio destaca que el teletrabajo tiene muchas ventajas, que muchas veces son para la organización, como el ahorro significativo de los costos, flexibilidades de las reuniones, e incluso el aumento de la productividad. El caso de Perú es interesante debido a que la adopción del teletrabajo no se encontraba en los planes de las organizaciones, por otro lado, las estructuras de redes e internet no se encontraban debidamente preparadas para soportar el flujo de conexión. Estos últimos factores generaron muchas insatisfacciones.

Asimismo, según **Sucapuca, et. al, (2022)**, la pandemia del COVID trajo muchos inconvenientes relacionados a la salud para los colaboradores, de tal manera como que se creyó conveniente realizar las labores organizacionales de los hogares de los trabajadores. El contexto de la pandemia incremento los niveles de angustia y de insatisfacción en un gran número de colaboradores, puesto que las acciones de trabajo remoto o teletrabajo demandaron la adquisición de nuevos conocimientos en manejo de software y por otro lado se incrementó la carga laboral en relación con el número de horas que debe estar conectado un colaborador en su computadora.

A nivel local, mediante Resolución Gerencial N° 000052-2022-GRH/ONPE, la Oficina Nacional de Procesos Electorales, considera que, la Organización Mundial de la Salud con fecha 11 de marzo de 2020, calificó el brote del Coronavirus (COVID-19) como una pandemia al haberse extendido en más de cien países de manera simultánea y que mediante la Resolución Ministerial N° 1275-2021-MINSA, se aprobó la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición del COVID – 19, la ONPE a través de la Resolución Gerencial

N°000056-2020-GCPH/ONPE de fecha 19 de mayo de 2020, dispuso la aplicación del “Plan para Vigilancia y Salud en el Trabajo de la Entidad, de obligatorio cumplimiento para el personal de la ONPE. Es decir que, a partir del 19 de mayo, la ONPE, aplicó el sistema de trabajo remoto para sus trabajadores.

La Oficina Nacional de Procesos Electorales es un organismo electoral constitucional autónomo que forma parte del estado, somos la máxima autoridad que se encarga de organizar y ejecutar distintos procesos electorales, su función es “velar por la fiel y libre expresión de la voluntad popular”, la cual se da a través de los procesos electorales.

La Oficina Nacional de Procesos Electorales - ONPE, es creada por la Constitución Política del Perú, art.º 177, el 31 de diciembre de 1993, sin embargo, casi dos años después, el 21 de junio de 1995, se publicó la Ley N° 26487 – Ley Orgánica de la ONPE.

El primer proceso electoral, organizado y ejecutado por la ONPE fueron las Elecciones Municipales de 1995, desde esa fecha a la actualidad se han organizado un total de 89 procesos electorales.

Mediante un concurso público convocado por la Junta Nacional de Justicia, fue elegido el Jefe de la ONPE para el periodo 2020 – 2024 asumiendo el cargo el 31 de agosto de 2020.

¿Qué hace la Oficina Nacional de Procesos Electorales –ONPE?

La ONPE, realiza las siguientes funciones;

1. Organiza procesos electorales, de referéndum y otros tipos de consulta popular, desarrollando todo el proceso que incluye la planificación, organización y ejecución.
2. Elabora todo el material electoral necesario para que se lleve a cabo un proceso electoral y lo distribuimos a las oficinas descentralizadas de procesos electorales, que se instalan temporalmente en todo el país.
3. Trabaja en conjunto con las instituciones del sistema electoral: El Jurado Nacional de Elecciones y el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, a fin de organizar, planificar y ejecutar los procesos electorales.
4. Verifica y controla externamente- la actividad económico-financiera de las organizaciones políticas y sancionamos a aquellas que infrinjan las disposiciones sobre financiamiento, establecidas en la ley de partidos políticos.
5. Brinda apoyo y asistencia técnica a los partidos políticos en sus procesos de democracia interna y en los procesos electorales de instituciones públicas y privadas que lo soliciten, así como a las organizaciones de la sociedad civil, conforme a las normas legales vigentes, previa evaluación y disponibilidad de recursos.
6. Obtiene los resultados de los procesos electorales y los remite a los jurados electorales.
7. Realiza la verificación de firmas para referéndum relativo a la conformación y creación de regiones y otras que disponga la ley.

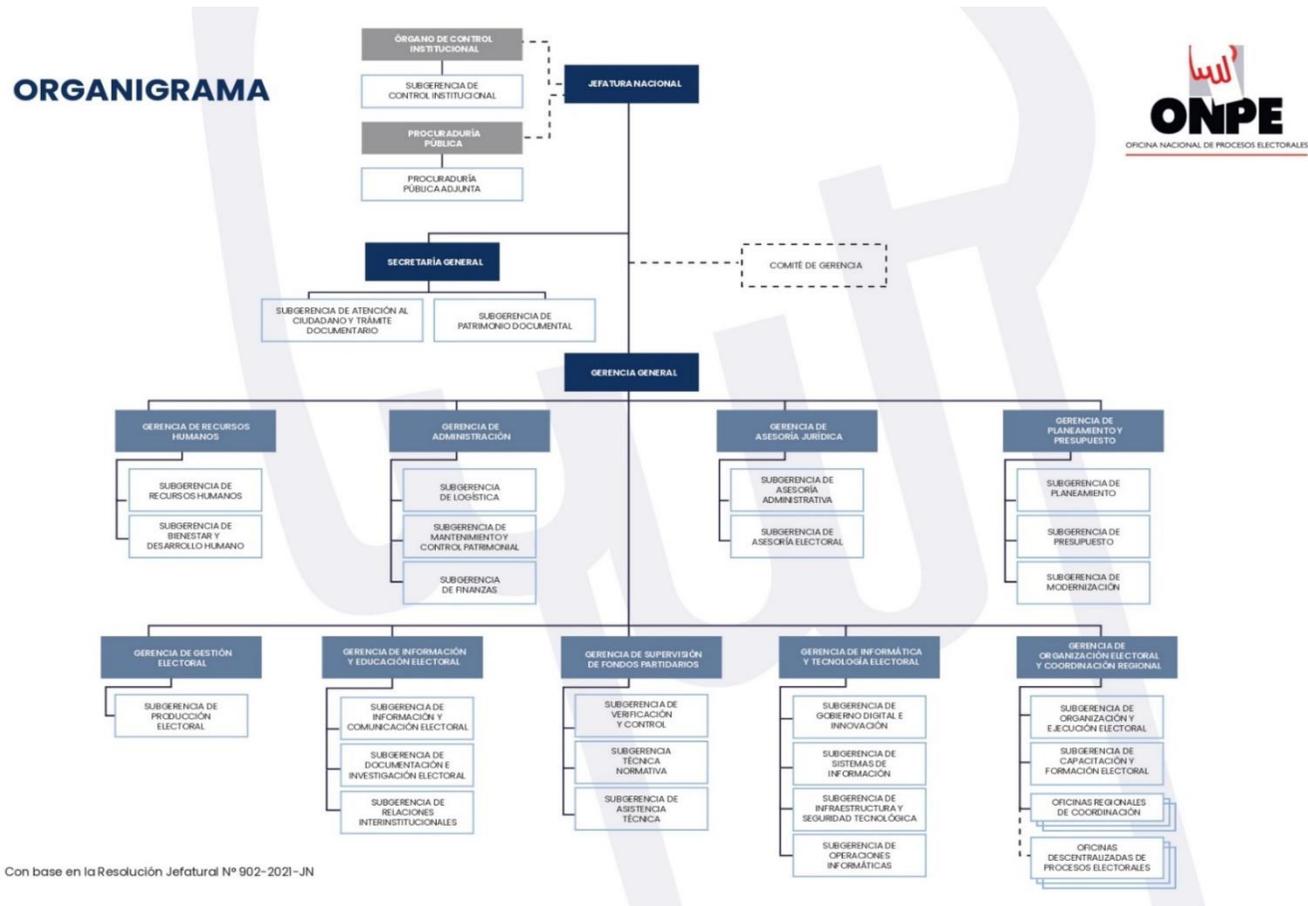
8. Recibe la solicitud y verificamos los requisitos formales para la revocatoria de autoridades municipales y regionales, de acuerdo a la ley de participación ciudadana y remitimos las solicitudes al JNE.
9. Establece los mecanismos que permitan a los personeros de las organizaciones políticas y de los organismos de observación, hacer el seguimiento de todas las actividades durante los procesos que ejecutamos.
10. Garantiza al ciudadano el derecho al ejercicio del sufragio, coordinando el mantenimiento del orden y la protección de la libertad personal durante cada comicios con las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú.
11. Divulga, por todos los medios de publicidad necesarios, los fines, procedimientos y formas del acto de la elección y de los procesos que realizamos.
12. Brinda desde el inicio del escrutinio, permanente información sobre el cómputo en las mesas de sufragio y oficinas descentralizadas de procesos electorales en el país.
13. Inscribe a los candidatos y verificar los requisitos legales para la participación de organizaciones e instituciones en procesos electorales, de acuerdo a norma expresa.
14. Dicta las resoluciones y la reglamentación necesarias para el funcionamiento en las materias de nuestra competencia.
15. Diseñan y ejecutan programas de capacitación operativa, dirigido a los miembros de mesa y ciudadanía en general, durante la ejecución de los procesos electorales.

16. Administra el financiamiento público indirecto de los partidos políticos en período electoral y en los espacios en radio y televisión, para la difusión de sus propuestas y planteamientos durante período no electoral.

La Oficina Nacional de Procesos Electorales se divide en la Alta Dirección conformado por la Jefatura Nacional, Secretaría General y la Gerencia General dentro de ella tenemos a la Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Administración / Logística, Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Gerencia de Gestión Electoral, Gerencia de Información y Educación Electoral, Gerencia de Supervisión de Fondos Partidarios, Gerencia de Informática y Tecnología Electoral y la Gerencia de Organización Electoral y Coordinación Regional.

Figura: 1

Organigrama de la Oficina Nacional de Procesos Electorales



Fuente: Portal institucional: www.onpe.gob.pe (2021)

Desde noviembre del 2005 la Oficina Nacional de Procesos Electorales instaló a nivel nacional 19 oficinas regionales de coordinación (ORC) y 12 ODPEs a nivel de Lima Metropolitana y Callao oficinas responsables de ejecutar las funciones institucionales en todo el territorio nacional, y de acercar a la entidad hacia la ciudadanía y a las organizaciones políticas y además a ello, se señala que la ONPE instala oficinas descentralizadas de proceso electoral (ODPE) que se conforman para cada proceso electoral de acuerdo a las circunscripciones electorales y tipo de distrito electoral que registrará en el proceso en curso.

La Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE, 2020), a nivel de gestiones administrativas su sede principal está ubicada en Jr. Washington 1894, Cercado de Lima, nuestra investigación se centrará en la Gestión de Gestión Electoral, su contratación de personal depende del tamaño del proceso de selección por ejemplo para un proceso de Elecciones Regionales y Municipales, se contrata hasta un aproximado de 1,000 personas entre el personal administrativo como operativo de diferentes áreas, la Subgerencia de Producción Electoral de la Gerencia de Gestión Electoral está conformada por el área encargada de Contratación de Personal, el área de Logística y Distribución, el área Archivo y Verificación de Firmas, el área de Seguridad Ocupacional, el área de Ensamblaje y el área de Gestión de Material Electoral.

El área de **Gestión de Material Electoral** de la Gerencia de Gestión Electoral, en el cual se basará nuestra investigación, tiene un responsable encargado que es el **ESPECIALISTA 1**, en la que tiene a cargo las sub áreas; Administrativo, Servicio y Bienes Patrimoniales, Almacén (gestión de materiales), Control de Calidad y el área de Despacho.

El área de administrativa de Gestión de Material Electoral de la Gerencia de Gestión Electoral normalmente consta de 47 personas 45 administrativos y 2 analistas y durante los

procesos de selección llega hasta un total de 600. trabajadores aprox. entre personal administrativo y operativo, solo por un tiempo temporal.

El área de Gestión de Material Electoral de la Subgerencia de Producción Electoral de la Gerencia de Gestión Electoral /ONPE, se encarga de analizar, planificar, controlar y gestionar los requerimientos que serán utilizados para cumplir con el proceso de las elecciones, las actividades a desarrollar el área de Gestión de Materiales son las siguientes;

- ✓ Realiza la emisión de las especificaciones técnicas (Compras), términos de referencia (Servicios) y ser remitidos a la Gerencia de Administración / Logística.
- ✓ Evaluar y verificar las propuestas técnicas (cotizaciones) remitidas por Logística y selecciona a los postores ganadores según términos de referencia y/o especificaciones técnicas.
- ✓ Coordinar con los proveedores ganadores del proceso de compra o servicio (órdenes de compra y/o contratos) para la entrega de los bienes.
- ✓ Realiza el control de calidad de los bienes y/o material electoral de proveedores externos y material electoral producido por la ONPE.
- ✓ Realiza el ensamblaje del material electoral, para luego ser trasladado a nivel nacional e internacional
- ✓ Se encarga de la documentación (guías de desplazamiento y guías de despacho) para la distribución del material electoral a los locales de votación a nivel nacional e internacional para el desarrollo del proceso electoral.
- ✓ Realiza el despacho (despliegue y repliegue) del material electoral de los locales de votación a nivel nacional e internacional para el desarrollo del proceso electoral.

Figura: 2

Organigrama de la Gerencia de Gestión Electoral - Gestión de Materiales.



Fuente: Portal institucional: www.onpe.gob.pe (2021)

Ahora bien, con **RESOLUCION GERENCIAL N° 000104-2020-GCPH/ONPE (29AGO2020)**, que con fecha del 27 de agosto del 2020 se aprueba la versión actualizada del Plan para la Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19 en la ONPE”; en el cual la Gerencia Corporativa de Potencial Humano con la información proporcionada por las Gerencias (ONPE) determina que los trabajadores realizarán trabajo remoto en el cual la Gerencia de Informática y Tecnológica Electoral brinda todas las facilidades técnicas para realizar en trabajo remoto en sus domicilios. En ese sentido la ONPE, proporciono todos los equipos y materiales para la implementación del trabajo remoto y además implemento un sistema Fertiligen VPN para que el personal se sienta seguro realizando actividades remotas desde sus domicilios.

1.2. Justificación

1.2.1. Justificación Social: El desarrollo de dicha investigación ayudará a conocer el panorama de los trabajadores que laboran remotamente, contribuyendo aportes técnicos para mejorar el trabajo remoto y la satisfacción laboral y además a ello, comprende en descubrir e interpretar el nivel de satisfacción de trabajadores y empleadores en el desarrollo de actividades remotas de la gestión administrativa ante una situación no planeada por el COVID -19, en el cual involucra a casi todo el mundo.

1.2.2. Justificación Teórica: Con dicha investigación se busca aportar con conceptos y definiciones válidos y confiables relacionados a la satisfacción laboral y trabajo remoto que servirá como base para investigaciones futuras.

1.2.3. Justificación Práctica: Con esta investigación se busca saber cómo se relaciona la satisfacción laboral y el trabajo remoto durante el desarrollo de las actividades, sí los empleados se sienten satisfechos con las condiciones laborales si cuentan con todos los implementos (internet, equipos, muebles) y con un horario establecido, sabiendo que estos requisitos se reflejan en los resultados finales de las gestiones administrativas.

1.2.4 Justificación Metodológica: Con dicha investigación se considera aportar nuevos métodos de procesar información que generen conocimiento válido y confiable. Con ello, se busca contribuir con el uso de métodos, técnica de instrumento (cuestionario) y resultados estadísticos.

Luego de haber planteado la realidad problemática y justificación se ha considerado tomar antecedentes nacionales e internacionales

1.3 Antecedentes internacionales:

Para el estudio del arte, se ha usado sinónimos, que corresponden a las variables estudiadas, como satisfacción laboral, trabajo remoto y/o teletrabajo, visto que el nombre del teletrabajo cambio a través de la pandemia.

Arce y Rojas (2020), en su estudio de investigación de título *Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica*:

Para dicho estudio consideraron que numerosos estudios han demostrado que los beneficios para las organizaciones y los empleados son múltiples; estos incluyen el aumento de la satisfacción laboral y una disminución del estrés. Las organizaciones han asumido un papel activo en su implementación porque los empleados satisfechos y menos estresados son más productivos. Por lo que decidieron evaluar como objetivo “los teletrabajadores están más satisfechos por la cual perciben menos estrés”, para lo cual realizaron una encuesta a 240 teletrabajadores y 224 trabajadores presenciales aplicando un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, concluyendo que los teletrabajadores tienen mayor satisfacción y menos estrés.

Gutiérrez et al (2018), en su trabajo de investigación en el cual asigna de título; *El teletrabajo como estrategia de satisfacción laboral. Hallazgos en economías emergentes*:

La misma que tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo y tomaron como objetivo validar la relación entre la satisfacción laboral y los empleados que trabajan bajo cualquier modalidad de teletrabajo, también a ello agregaron hacer uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). En la que buscan relacionar la satisfacción laboral y el teletrabajo. Luego de una revisión bibliográfica, se diseñó

y envió una encuesta a los teletrabajadores mexicanos. Se encontró que, si bien existe una clara relación entre la satisfacción laboral y el uso de la modalidad de teletrabajo entre estos empleados, aún existen cuestiones por resolver entre ellos. Los hallazgos muestran que es difícil para los trabajadores obtener un equilibrio entre el tiempo y el espacio dedicado al trabajo mientras están en casa, y la actividad más complicada parece ser encontrar tiempo para hacer ejercicio.

Hernández (2019), en su tesis titulada *Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia*:

Manifiesta que en la actualidad el teletrabajo es la modalidad que a nivel internacional es la más usada a consecuencia del tema epidemiológico coyuntural. Por medio de su estudio se buscó diseñar y autenticar un modelo basado en medir el nivel de satisfacción laboral que presentan los colaboradores que desarrollan teletrabajo en el país de Colombia, principalmente en las empresas dedicadas al rubro de salud. El estudio se llevó a cabo debido a que, en el país en mención, aun no se desarrolla una herramienta que sea capaz de poder medir de forma segura y verdadera el nivel de satisfacción laboral de los teletrabajadores. En concordancia con el contenido de la tesis, se detalla que la muestra estudiada fueron los 100 colaboradores que desarrollan sus funciones bajo este tipo de modalidad, a los cuales se les invitó a desarrollar un cuestionario que se presentó como instrumento de recolección, así como también se empleó otra técnica: la observación. El tipo de la tesis fue exploratorio, y en cuanto al diseño se presentó el no experimental. A modo de síntesis, los colaboradores detallan que el teletrabajo es una de las modalidades de trabajo que indudablemente impacta en la economía de un país, pese a ello señalan que aún existe la necesidad de mejora en relación con el reconocimiento que se les

brinda por parte de su empresa. De acuerdo con el estudio, se afirma que los colaboradores se sienten completamente bien trabajando desde sus casas, además se evidencia que existe un mejor nivel de satisfacción en cuanto a sus relaciones familiares.

Varas (2019), en su tesis titulada *Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores. Universitat:*

Especifica que en estos tiempos donde el tema de la globalización y la tecnología está en constante avance, el desarrollo del teletrabajo está en incremento, lo cual conlleva que las empresas se lleguen a beneficiar tanto como sus colaboradores. El autor presentó su estudio con la finalidad de diagnosticar el apoyo organizacional que percibe y por ende el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores que se desarrollan por teletrabajo, de esta manera poder analizar la realización de las dos variables. El estudio concretó una investigación cuantitativa y bajo un diseño no experimental, con respecto a los participantes para el desarrollo de la tesis se conoció que fueron 54 los trabajadores que laboraban bajo esta modalidad en España, el estudio se concentró en evaluar tanto el apoyo organizacional percibido como también la satisfacción laboral, de esta forma llegar a demostrar su relación. Finalmente se llegó a observar que sí efectivamente existe una relación positiva y alta entre las dos variables, por lo que se da a entender que a medida que mejore la percepción enfocada en el apoyo organizacional que posee un trabajador bajo esta modalidad de trabajo, mejor será su nivel con respecto a la satisfacción laboral. Lo que sí es necesario que se desarrolle es una amplia investigación de este tema: Teletrabajo con las personas, así como también con los líderes de cada área a consecuencia de su desarrollo.

Torres (2018), en su tesis titulada *Satisfacción laboral en relación con los compañeros de trabajo de los habitantes de puerto el morro*:

Su investigación se tornó en base a la descripción del nivel de satisfacción que desarrollan los trabajadores de Puerto El Morro, quienes laboran en negocios emprendedores de diferentes comunidades. Según el contenido la tesis se desarrolló basándose en el enfoque cuantitativo, así como también se aplicó un cuestionario estructurado en base a la variable satisfacción laboral y otro en el compromiso organizativo, dicho instrumento fue respondido por una muestra de 76 colaboradores. Como conclusión se tuvo que la mayoría de los encuestados precisa que su nivel de satisfacción concerniente a su trabajo es alto y que el nivel de satisfacción ha llegado a permanecer así durante los 6 últimos meses. Otras de las conclusiones a la cual se llegó fue que los habitantes de Puerto El Morro estuvieron conformes y satisfechos con el desarrollo de cada uno de sus compañeros de trabajo de los diferentes emprendimientos de las comunidades. Es importante recalcar la importancia de las relaciones interpersonales con los grupos de trabajo en las empresas, conllevan al éxito de estas.

1.4 Antecedentes nacionales:

Rodríguez (2022), en su tesis titulada *Trabajo Remoto y la satisfacción laboral de los trabajadores en una Municipalidad Provincial de Lima, 2021*:

Manifiesta que el teletrabajo o también conocido como trabajo remoto es un convenio laboral en donde los colaboradores de una empresa desarrollan sus funciones o actividades laborales desde su hogar, esto conlleva a que trabajen fuera de su espacio laboral en la empresa por medio de la aplicación de las TIC. El estudio presentado por Rodríguez tuvo como principal finalidad precisar si el trabajo remoto

se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de una Municipalidad Provincial de Lima. Se observó que la investigación tomó un enfoque cuantitativo, además en cuanto al diseño fue no experimental, y como parte del desarrollo de campo se conoció la aplicación de un cuestionario a los colaboradores de dicha entidad. Algunas de las falencias encontradas previamente al estudio estuvieron: se han detectado ciertas demoras al momento de atender a los usuarios, así como también bajos niveles de rendimiento, el personal no se siente conforme con ciertos aspectos; aspectos que son arraigados al tema de satisfacción laboral. De acuerdo a los resultados se tuvo que el trabajo remoto si se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de dicha entidad estatal, dando como resultado del coeficiente de correlación 0,515. Es necesario que la Municipalidad desarrolle de forma constante programas de capacitación a su personal, además brindarle herramientas tecnológicas a su personal con el fin de garantizar un desempeño eficiente en el desarrollo del teletrabajo.

Arteaga y Marquina (2021), en su tesis titulada *Satisfacción laboral y condiciones del Trabajo Remoto en un contexto de emergencia sanitaria nacional*:

Su objetivo central fue identificar y dar a conocer las condiciones de trabajo que posee una incidencia alta en la satisfacción laboral del personal que desarrolla teletrabajo de la banca múltiple de Lima Metropolitana. La investigación se realizó partiendo por detallar que empleó un alcance descriptivo y al mismo tiempo exploratorio. Toda la información que se logró conseguir fue lograda por medio de la aplicación de un instrumento, además de una breve encuesta a los participantes del estudio. La tesis en mención fue desarrollada bajo el contexto de la pandemia, donde muchas organizaciones tanto privadas como estatales han optado por cambiar la

modalidad de trabajo, pasando de ser presencial a un trabajo enteramente remoto, es por esta razón que las condiciones de trabajo se lograron adaptar a dicha realidad, es de acuerdo a esto que se optó por desarrollar la tesis que Arteaga y Marquina presentaron. Al concluir el estudio se llegó de determinar que las condiciones de trabajo del personal que desarrolla trabajo remoto sí inciden sobre la satisfacción de los colaboradores, entre ellas tenemos el horario de trabajo, el nivel de ruido con respecto a su lugar de trabajo, la flexibilidad laboral, las condiciones extras para poder desarrollar sus actividades laboral y fundamentalmente el espacio que se dispone para realizar sus funciones.

Reyes (2020), en su tesis titulada *El teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020*:

El punto central de su investigación se basó en detallar la relación que se estaría desarrollando entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una escuela localizada en Trujillo. Reyes precisó que la tesis fue realizada bajo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional. En temas de la metodología aplicada se conoció que para conseguir información importante se trabajó tomando como base a 61 colaboradores del área administrativa, es decir ese dato fue la muestra del estudio. Se decidió aplicar un cuestionario midiendo de esta manera las dos variables de estudio. A través de los resultados se determinó que la relación entre ambas es positiva, por consiguiente, se puede precisar que el teletrabajo si se relaciona con la satisfacción laboral en dicha entidad. Se llegó a la conclusión de que al implementar dicha modalidad de trabajo (teletrabajo) favoreció de manera positiva en el nivel de satisfacción laboral en el personal administrativo. Por consiguiente, se le recomendó a la institución seguir desarrollando esta nueva

modalidad de trabajo por medio de los horarios flexibles, evaluación de desempeño, entre otros, con la finalidad de seguir promoviendo mejores niveles en cuanto a satisfacción laboral entre el personal del área administrativa.

Puscan (2022), en su tesis titulada *Trabajo remoto y satisfacción laboral del personal administrativo del distrito Fiscal de Amazonas, SARS-COV-2, 2021*:

A través de dos instrumentos, (2) cuestionarios lograron identificar el nivel actual de satisfacción laboral presente en los trabajadores pertenecientes al área de administración del Distrito Fiscal de Amazonas y conocer sobre la variable trabajo remoto, además se consideró analizar a 39 trabajadores los cuales fueron designados a desarrollar sus actividades laborales por medio de la modalidad trabajo remoto. El objetivo fundamental que se determinó fue precisar y dar a conocer si el trabajo remoto se relaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores del área de administración del Distrito Fiscal de Amazonas. El estudio correspondió a un estudio de tipo correlacional, así como también se detalló que fue de nivel descriptivo no experimental. El coeficiente de correlación de Pearson dio como resultado 0,626, entonces se concluyó que entre ambas variables de estudio sí existe una relación, además se consideró que la relación fue positiva y considerada. Entre los resultados más destacados se encontró que el nivel que se desarrolla en relación al trabajo remoto el 71,79% considera que es muy alto, en cuanto a la satisfacción laboral el 35,90% lo considera muy alto. Sin duda esta medida nueva optada por la coyuntura mundial, lo que busca es proteger y salvaguardar la integridad tanto física como mental de sus colaboradores, por lo que es recomendable establecer capacitaciones virtuales a sus trabajadores y desarrollar actividades motivacionales a su personal.

Gonzales (2021), en su tesis titulada *El Trabajo remoto y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura*:

El estudio realizado por el autor siguió completamente un enfoque cuantitativo, así como también se conoció que fue de tipo correlacional y se empleó un diseño no experimental. La idea principal fue la determinación de la relación entre el trabajo remoto con la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia ubicado en Huaura. Fueron 46 los trabajadores tomados en cuenta para aplicarles el instrumento estructurado con el fin de conocer cada una de las variables y su nivel en la entidad. El análisis de los resultados fue desarrollado gracias al uso del programa SPSS en su versión número 4. Conforme al resultado se consiguió el objetivo planteado, es decir el Rho de Spearman resultó 0.450, lo que corresponde que entre ambas variables existe una correlación positiva sin embargo es media. Entonces se llegó a la conclusión que esta modalidad desarrollada a consecuencia de la pandemia COVID - 19, ha sido de gran importancia porque no solo ha permitido prevenir que el virus se propague, sino que también ha logrado optimizar tiempo, espacio y mejorar las relaciones de los trabajadores con sus familias.

1.5 Bases teóricas:

Como bases teóricas en nuestro estudio de investigación hemos considerado 2 variables “Satisfacción laboral y Trabajo remoto”

1.5.1 Variable: Satisfacción laboral

Según, **Robbins y Judge (2016)**, “cuanto nos referimos a la satisfacción laboral se centran en demostrar los grados de comodidad que dan a conocer los trabajadores en cuanto a su lugar de trabajo”.

Y asimismo indican que “para un trabajador, es la actitud que ha delimitado con respecto a su puesto de trabajo, tomando en cuenta cualquiera que sea el aspecto sobre su carrera, es también llamada como actitud compleja hacia toda la empresa, entonces podemos decir que este producto es total”.

Además, a ello, **Robbins y Judge (2016)**, “también pasa que cuando los trabajadores de una empresa no llegan a encontrarse satisfechos con su puesto o con su trabajo, suelen demostrar algunas repulsiones para no presentarse al trabajo, además, se pueden presentar rotación de colaboradores, en muchos casos faltan a laborar y hasta llegan a renunciar”.

Hellriegel y Soclum (2016), detallan que el concepto o definición de satisfacción laboral tiene mucho que ver con los sentimientos o las diferentes sensaciones que desarrollan los trabajadores como resultado de la relación con toda la empresa.

Simplificando, cuando se habla de satisfacción laboral puntualmente se refieren a la tan conocida dirección general y a los colaboradores, ciertamente ligadas al rol emocional que desarrollan en su entorno laboral y de lo que estarían realizando en su puesto de trabajo.

Cuando hablamos de satisfacción laboral, encarecidamente nos referimos a todas aquellas actitudes que dan a conocer los trabajadores sobre su empleador, el término satisfacción laboral suele demostrar los deseos y motivaciones desarrollados por los trabajadores hacia la empresa donde laboran. Asimismo, “consideran que el conjunto de las aserciones emocionales que demuestran cada uno de los trabajadores de forma independiente dentro de la empresa es la satisfacción laboral. Es importante recalcar que cada trabajador logra manifestar diferentes niveles en cuanto a satisfacción y conformidad con su puesto laboral”.

1.5.2. Dimensiones (Factores que afectan la satisfacción laboral)

Para **Robbins y Judge, (2016)**, “detallan que existen factores que llegan a afectar a la satisfacción laboral:

Las mismas que dentro de nuestro estudio de investigación las hemos considerado como dimensiones a nuestra variable de “Satisfacción laboral “considerando como 3 más importantes”.

1.5.2.1. Dimensión: Condiciones laborales

Robbins y Judge, (2016), establece que aquel factor que hace referencia al tema de las condiciones físicas y el lugar donde cada uno de los trabajadores desarrollan sus funciones a diario, es por ello que es indispensable y muy importante que las instalaciones físicas de cada una de las oficinas de la empresa se mantengan limpias, correctamente iluminadas y que manejen una temperatura de ambiente óptima. Otro de los aspectos a tener en consideración es contar con mobiliario ergonómico, y medios tecnológicos los cuales deben de beneficiar a los colaboradores en desarrollar mejor su trabajo (p. 133).

Pérez et al, (2003), Indican que: Las condiciones laborales, como el ruido, la temperatura y otros, influyen en el trabajo del empleado, es por esto que se considera la idoneidad del lugar de trabajo en casa como un factor importante porque es un recurso que aumenta la productividad y la satisfacción. Asimismo, el poder acceder a los documentos de la organización desde casa y contar con la tecnología necesaria para desarrollar un eficiente trabajo hará que el teletrabajo sea exitoso y pueda considerarse como un recurso importante que aumenta la productividad y satisfacción con el teletrabajo.

1.5.2.2. Dimensión: Superación personal

Para **Robbins y Judge, (2016)**, “cada uno de nosotros posee esa necesidad intrínseca en querer cada día superarnos y ser mejores, asimismo, desde la perspectiva de las necesidades, las personas suelen sentirse completamente satisfechos cuando notan que las actividades que desarrollan pueden llegar a perfeccionarse dentro de las direcciones profesionales” (p. 134).

Con la intención de querer mejorar la percepción de satisfacción laboral, es recomendable que las empresas ofrezcan obligaciones que sean significativas las mismas que permitan que los trabajadores consigan oportunidades para mejorar y hasta poder participar emitiendo opiniones para la realización de diferentes proyectos. La empresa no solo debería de enfocarse en lo dicho anteriormente, sino también en la de orientar de una mejor manera cada una de las competencias generales que presentan los trabajadores, a través del desarrollo de actividades, capacitaciones y talleres.

1.5.2.3. Dimensión: Recompensa

De acuerdo a **Robbins y Judge, (2016)**, “es necesario que la empresa recompense todos los trabajos realizados ya sean físicos o mentales; ya que cuando los trabajadores logran percibir que sus esfuerzos tanto físicos como intelectuales son gratamente recompensados, la satisfacción laboral se logra incrementar”, (p.135).

Cada una de las recompensas otorgadas pueden ser clasificadas por medio del ofrecimiento de incentivos salariales como son las remuneraciones o los sueldos mensuales. Asimismo, las recompensas suelen ser brindadas a los colaboradores por medio de recompensas variables o también por medio de bonos. Otra de las formas por la cual la recompensa puede ser brindada es a través de premios, de reconocimientos o saludos de manera pública.

1.5.3. Variable: Trabajo remoto.

Existen diferentes definiciones de trabajo remoto, por lo que consideramos los siguientes;

Para **Camilo (2021)** “el trabajo remoto consiste en realizar las actividades laborales a distancia, ya sea desde casa u otra ubicación”.

Asimismo, **Lyon Mokhtarian, (1991)**, establece que; el trabajo remoto es simplemente el uso de tecnología relacionada con las telecomunicaciones para realizar trabajos; algunos ejemplos incluyen teleconferencias, búsquedas de bases de datos en línea, transmisión por fax, llamadas de teléfono celular, correo de voz y correo electrónico, también, en el sentido más amplio, como conversaciones telefónicas ordinarias. Mientras la información se intercambia de forma remota en estos ejemplos, el enfoque en el contexto actual está en lejanía de la supervisión. El trabajo remoto por supuesto, es tanto teletrabajo como trabajo remoto.

Precisando que, como respuesta empresarial o simplemente como una estrategia en la gestión de la demanda de transporte. El trabajo remoto ha ganado adeptos no solo en Estados Unidos en donde algunos estados como: California, Hawái, Washington, Arizona, Virginia, Florida, Minnesota y Connecticut lo están explorándolo, planificándolo, implementándolo o institucionalizándolo tanto en los gobiernos locales como en el sector privado; asimismo, países como: Reino Unido, los Países Bajos, Finlandia, Alemania y otros lugares en Europa, Japón y Australia.

Por consiguiente; **Colley & Williamson, (2020)**, el trabajo remoto como forma de trabajo es complejo en sí mismo y ha recibido una atención cada vez mayor en la investigación en los últimos años y décadas desde que Jack Nilles realizó el primer estudio importante sobre los beneficios del teletrabajo en 1974. Sin embargo, en 2019, todavía había

resistencia por parte de los ejecutivos que frenaron la revolución digital que permite la expansión de prácticas de trabajo flexibles.

Ahora que ha habido una interrupción en el mundo del trabajo debido a la pandemia global, las empresas y organizaciones tuvieron que repensar su punto de vista sobre las formas de trabajo remoto.

Las consecuencias del trabajo remoto, sin embargo, son ambiguas según el aspecto que se mire. **Gajendran & Harrison, (2007)**, “en la siguiente parte, se revisará la literatura sobre el trabajo a distancia anterior a la pandemia con el fin de tener una visión general de la situación anterior, para luego revisar qué impacto tuvo la pandemia del Covid-19”.

En el caso peruano y específicamente en el entorno Covid-19 estas definiciones han sido propuestas y determinadas por los **DECRETOS DE URGENCIA. D.S. N°017-2015-TR y la R.M. N° 055-2020-TR, (2020)**, que se promulgaron tal como se detalla a continuación:

El trabajo remoto es el desempeño subordinado de labores sin presencia física del trabajador en la empresa con la que tiene vínculo laboral. Está determinado por la Ley 30036 y el D.S. N°017-2015-TR y la R.M. N° 055-2020-TR, efectuándose a través de medios informáticos, telecomunicaciones y análogos en el domicilio o en el lugar que se considere conveniente, debiendo el empleador proporcionar los elementos para el desarrollo de las labores y si en caso el trabajador lo realiza deberá ser reembolsado por el empleador, para su aplicación se necesita mutuo acuerdo por escrito indicándose las condiciones particulares de su desarrollo y la duración está determinada por el acuerdo de ambas partes.

El trabajo remoto es la prestación de servicios del trabajador fuera de la empresa. Está determinado por el Decreto de Urgencia N° **026-2020** y el **D.S. N° 010-2020** y la **RM N° 072- 2020-TR, (2020)**:

Efectuándose a través de medios informáticos, telecomunicaciones, análogos u otros siempre que la naturaleza de las funciones lo permita en el domicilio o un lugar de aislamiento domiciliario, los elementos para el desarrollo de las labores pueden ser proporcionados tanto por el empleador como por el trabajador y si lo realiza este último no hay obligación de ser reembolsado por el empleador, la aplicación puede realizarse de manera unilateral por el empleador no necesitando realizarse por escrito tan solo basta una comunicación del empleador y la duración está determinada por el periodo que dure la emergencia sanitaria.

1.5.3.1. Dimensiones: Factores del trabajo remoto y su relación con resultados del trabajo remoto

Para evaluar el efecto de diferentes factores de teletrabajo en los resultados laborales, utilizamos la teoría de las demandas laborales-recursos de **Demerouti et al (2001)**:

Manifiestan que las condiciones laborales se pueden dividir en demandas laborales, como carga de trabajo físico, presión de tiempo, contrato del receptor, entorno físico, trabajo por turnos y recursos laborales, recompensas, control del trabajo, participación, seguridad laboral, apoyo del supervisor. En consecuencia, mayor sean las demandas laborales conducen a tensión y deterioro de la salud, y mayores recursos conducen a niveles más altos de rendimiento. Además, mayores recursos laborales aumentan la motivación y productividad.

Ante ello, tomamos como referencia las siguientes dimensiones al trabajo remoto;

1.5.3.2. Dimensión: Planificación del tiempo

Las habilidades de planificación del tiempo y la autonomía de planificación del tiempo se han indicado como importantes ventajas del teletrabajo en investigaciones existentes. Según la teoría de demandas laborales-recursos de **Demerouti et al, (2001)**:

Dicen que las habilidades de planificación del tiempo pueden tratarse como un recurso laboral importante que reduce la presión del tiempo. En consecuencia, esto conduce a mayor productividad y satisfacción con el teletrabajo, posibilita el trabajar durante el tiempo más productivo. Este factor está muy relacionado con la autonomía laboral, cuando un empleado es capaz de decidir cuándo es el momento más productivo, cuando pueden comenzar y terminar el trabajo.

Ante ello podemos agregar que según **Johnson et al, (2007)**. Establece que la posibilidad de trabajar desde casa a distancia permite a las personas combinar el trabajo con la capacidad de lidiar con problemas relacionados con la familia y ayuda a equilibrar el tiempo entre el trabajo y la familia. Asumimos que la posibilidad de cuidar de niños y otros miembros de la familia (como padres discapacitados) es un recurso valioso para los teletrabajadores y conduce a resultados laborales positivos: ventajas percibidas del teletrabajo y satisfacción con el teletrabajo.

Según **Tremblay y Thomsin, (2012)**, indica que, “como los teletrabajadores han reducido el tiempo de desplazamiento hacia y desde casa, los gastos de viaje también se verán reducidos. Esta posibilidad de ahorrar en gastos de viaje también puede ser un factor que aumenta la satisfacción de los teletrabajadores con el teletrabajo”.

1.5.3.3. Dimensión: El apoyo del supervisor

De acuerdo. **Cooper y Kurland, (2002)**, “los teletrabajadores enfrentan menor visibilidad y menor apoyo de los supervisores. Se supone que cuantos más teletrabajadores trabajan desde casa, menos posibilidades tienen de obtener el apoyo de otros en el trabajo, especialmente de sus supervisores. Por lo tanto, asumimos que la confianza y el apoyo de un supervisor es un recurso muy importante para los teletrabajadores”.

Además, a ello según; **Robbins y Judge, (2016)**, establece que cuando se habla de supervisión nos referimos al acto que desarrollan en muchas empresas los jefes, supervisores y hasta los líderes, la supervisión más que todo consiste en corroborar el cumplimiento de los objetivos establecidos. Ahora, relacionándolo con la satisfacción laboral, si el jefe o el supervisor tiende a criticar o limitar el trabajo desarrollado, ciertamente la percepción de satisfacción podría decaer. Es importante que los jefes o líderes de una empresa orienten en cualquier momento el apoyo y el soporte que necesita el colaborador para realizar un buen trabajo, esto ciertamente implica que, si el trabajador necesita ayuda, el líder o supervisor pueda y deba orientarlo, o que simplemente se preste a brindar ampliamente su apoyo. (p. 136).

1.5.3.4. Dimensión: Comunicación con los compañeros de trabajo

Según. **Melanie y Greenhill (2014)**, el aislamiento social y la falta de comunicación con los compañeros se han señalado como las principales desventajas del teletrabajo, además de que la deficiente interacción social disminuye la identificación organizacional de los teletrabajadores y restringen la identificación con los valores y objetivos de la organización. Los teletrabajadores pueden sufrir una sensación de aislamiento de las personas en el trabajo, además, la comunicación reducida con los compañeros de trabajo puede ser tratada como

una demanda laboral que conduce a una menor satisfacción laboral y oportunidades profesionales percibidas debido a la menor visibilidad.

Otra de las dimensiones es la comunicación con nuestros compañeros de trabajo por ello, Considerando lo que según; **Robbins y Judge (2016):**

Indica tener muy claro que las personas por naturaleza propia son seres completamente sociales y que principalmente trabajan en grupos o en equipo y que por ende suelen integrarse a una sociedad, es decir no están solos. Desde una perspectiva empresarial, se tiene que entender que a diario las personas desarrollan diversas relaciones en su puesto de trabajo, las mismas que se ejecutan entre directrices y políticas de la empresa. En concordancia con lo anteriormente mencionado, los trabajadores de una empresa tienen y deben de conseguir un ambiente adecuado y cordial donde el desarrollo de la comunicación y de la información pueda fluir de manera homogénea, que se sostenga en todo momento un ambiente agradable, en donde los colaboradores se apoyen los unos a los otros. (p. 137).

1.6. Formulación del problema

1.6.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la Satisfacción laboral y el Trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022?

1.6.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona las condiciones laborales con el trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022?

¿Cómo se relaciona la superación personal con el trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022?

¿Cómo se relaciona la recompensa con el trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022?

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar cómo se relaciona la Satisfacción laboral con el Trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre las condiciones laborales con el trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.

Establecer la relación entre la superación personal con el trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.

Establecer la relación entre la recompensa con el trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.

1.8. Hipótesis general

Sí existe relación entre la Satisfacción laboral con el Trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.

1.8.1 Hipótesis Específicas

Sí existe relación entre las condiciones laborales y el trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.

Sí existe relación entre la superación personal y el trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.

Sí existe relación entre la recompensa y el trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación.

Nuestra investigación fue de tipo: descriptivo, correlacional, ya que reúne información para medir el grado de relación que existe entre las 02 variables.

Para Hernández et. al (2010) las investigaciones descriptivas se orientan a destacar atributos propios de las variables de estudio, para este caso se estudia la satisfacción laboral y el trabajo remoto.

Figura 3

Esquema de tipo de investigación



Fuente: elaboración propia

2.2. Diseño de investigación

Los autores Hernández et. al (2010) establecen que los diseños no experimentales no manipulan las variables de investigación.

En ese sentido nuestro diseño de investigación fue: no experimental de tipo transversal, debido a que no se manipularon las variables de estudio y las mismas se mantuvieron sin alterar y dicha información se recopiló en un solo momento.

2.3. Enfoque de investigación

Para Hernández et. al (2010) los enfoques cuantitativos predisponen el marco teórico de las variables de estudio, con el fin de obtener indicadores numéricos.

El enfoque de investigación fue cuantitativo porque se propuso medir de manera numérica el nivel que presentan las variables de estudio.

Considerando que para. **Hernández et. al, (2010)**, las investigaciones correlaciones obtienen indicadores estadísticos que permiten encontrar relaciones entre las variables. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos: Indicar las técnicas e instrumentos utilizados en la recolección y análisis de los datos. Se debe precisar las propiedades y características que correspondan (evidencia de validez, puntuaciones de confiabilidad, equidad del proceso, criterios de calidad, entre otros).

En el caso de investigaciones en ingeniería, esta sección suele denominarse Materiales, instrumentos y métodos y debe indicarse los materiales, instrumentos, reactivos, muestras y otros, así como los tratamientos realizados a las muestras para las pruebas experimentales.

Procedimiento: describir ordenadamente cada uno de los pasos del proceso de recolección y análisis de datos. Precisar las consideraciones éticas que siguió el estudio.

En trabajos de investigación en ingeniería indicar el análisis estadístico aplicado para la validación de los resultados, señalando además el nivel de significancia utilizado, así como, el empleo de algún software para el tratamiento de los resultados.

2.4. Población y muestra

2.4.1. Población: Tamayo y Tamayo, (2003), “explican que la población de estudio se encuentra conformada por todos los elementos de una realidad problemática”.

La población de nuestra investigación estuvo conformada por 47 trabajadores 45 asistentes administrativos y 2 analistas del área administrativa de la Gerencia de Gestión Electoral – ONPE.

2.4.2. Muestra: Según, Tamayo y Tamayo (2003), explican que la muestra en un subconjunto de la población y recoge los elementos resaltantes de la población total.

En ese sentido se tomó a los 45 colaboradores que forman parte del área administrativa, considerando que nuestra muestra fue de tipo **no probabilística por conveniencia**.

No probabilística porque no todos los integrantes de la población han tenido las mismas oportunidades de ser parte de la muestra.

Por conveniencia porque se decidió elegir a esa muestra debido al fácil acceso que hemos tenido del personal del área administrativa.

Asimismo, se tomó en cuenta los siguientes criterios de inclusión y exclusión;

Criterios de inclusión: Asistentes del área administrativa y personal que realice actividades remotas.

Criterios de exclusión: Trabajadores de otras áreas diferentes al área administrativa, personal operativo que realizan actividades presenciales, personal que se encontraba con licencia o vacaciones y personal contratado temporalmente.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.5.1. Técnicas de recolección de datos:

La técnica utilizada en nuestra investigación es la encuesta y como instrumento fueron 2 cuestionarios, la variable de satisfacción laboral constituida por 9 ítems y la variable de trabajo remoto constituido por 07 ítems, los cuales se le aplicaron a los 45 colaboradores

administrativos que desarrollaban trabajo remoto de la Gerencia de Gestión Electoral de ONPE,

Maholtra (2008) “establece que una de las principales técnicas que permite el ordenamiento de datos numéricos es la encuesta, debido a la facilidad de establecer indicadores en sus preguntas”.

2.5.2. Instrumentos de recolección de datos:

De acuerdo a **Hernández et al. (2011)** el instrumento el más utilizado para la recolección de datos es el cuestionario. El mismo que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir (P.161).

En referencia a ello, hemos aplicado el cuestionario como instrumento a nuestra investigación, el cual fue construido en base a preguntas cerradas, con una escala ordinal de tipo Likert.

ya que es un método de investigación que se puede aplicar a instrumentos que son medidos en base a niveles de escala como, de acuerdo y en desacuerdo, para ello hemos tomado una calificación del 1 al 05 considerando los niveles, Muy de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo y muy en desacuerdo.

Asimismo, según **Alberto (2022)** considera que el nivel de escala ordinal, se puede identificar, agrupar y diferenciar las unidades de estudio de los encuestados.

Respecto a ello, hemos optado por agrupar las afirmaciones de los encuestados dándoles un rango, según se indica;

- ✓ Bajo: Muy en desacuerdo (1)
- ✓ Medio bajo: En desacuerdo (2)
- ✓ Medio: Indiferente (3)
- ✓ Medio Alto: De acuerdo (4)
- ✓ Alto: Muy de acuerdo (5)

2.5.3. Validación de instrumentos:

Según **Hernández et al. (2016)** para la revisión de instrumentos se debe someter a una evaluación de validez de expertos, ya sea por parte de asesores en el desarrollo organizacional, académicos y/o Recursos Humanos. (P.246)

Por lo tanto, la validación de instrumentos de nuestra investigación se realizó a través de juicio de expertos considerando lo siguiente;

Se optó por realizar una “Carta de Presentación” la misma que adjunta el detalle del nombre de la investigación, definiciones conceptuales de las variables y sus dimensiones, la matriz de consistencia y el cuestionario.

Dicha carta de presentación se remitió vía correo electrónico a 03 docentes especializados de la carrera de administración, ya que en función de su experiencia solicitamos el apoyo para la validación de los instrumentos, según se indica en los anexos adjuntos.

2.5.4. Confiabilidad de instrumentos:

Para la confiabilidad de instrumentos se tomaron las respuestas de los 45 encuestados y los 16 ítems, los cuales fueron vaciados a un Excel y luego se trasladó la información al programa IBM SPSS versión 28, haciendo uso del método del Alfa de Cronbach y como resultado se obtuvo el siguiente valor:

Tabla 1

Estadística de confiabilidad

ESTADÍSTICAS DE CONFIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N° de ítems
.735	16

Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 28)

Y tomando como referencia a **George y Mallery (2003)** que considera que el Alfa Cronbach se puede evaluar con los siguientes coeficientes:

Tabla 2

Coefficiente de Alfa de Cronbach

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH	> 0.9 es excelente
	> 0.8 es bueno
	> 0.7 es aceptable
	> 0.6 es cuestionable
	> 0.5 es pobre
	< 0.5 es inaceptable

Fuente: elaboración propia

En ese sentido, podemos evaluar que los resultados obtenidos de nuestra investigación, realizados en el estadístico del SPSS el Alfa de Cronbach tiene un coeficiente de **0.735**, por lo que, podemos decir que el instrumento que vamos utilizar en nuestra investigación para la “Satisfacción laboral y el Trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE” es **“aceptable”**.

2.5.5. Procedimiento de análisis de datos

Recolección de datos

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se obtuvo el permiso de la entidad, a través de un documento formal la “Carta de Autorización de Uso de Información de la Empresa”. Considerando que una autora del trabajo de investigación labora en la misma institución (ONPE) coordinó con sus colegas para brindarnos las facilidades de ingreso a las oficinas y poder realizar la recolección de información, entregando los cuestionarios de investigación, considerando el tamaño de muestra.

Los cuestionarios fueron impresos en hojas bond de tamaño A4, para cuidar la integridad de la muestra, los cuestionarios fueron desinfectados y para su llenado se entregaron bolígrafos a cada uno de los integrantes de la muestra.

Durante el desarrollo de la recolección de datos, se contó con la participación del investigador, quien proporciono las indicaciones para el llenado de los cuestionarios. Luego de la recolección de datos, las respuestas de los cuestionarios fueron codificadas y vaciadas textualmente en una matriz de doble entrada en una hoja de cálculo.

2.5.6. Análisis de Datos

El análisis de los datos se realizó a través de medias y varianzas obtenidas con el programa a SPSS versión 28. Los estadísticos descriptivos permitieron totalizar las dimensiones y ordenarlas visualmente en niveles. La correlación entre variables se realizó mediante la prueba de Rho de Spearman.

Para la discusión de datos se utilizó el método deductivo, y la estadística inferencial, que permitió llegar a conclusiones importantes.

2.5.7. Criterios éticos

Noreña et al, (2014), “exponen los siguientes criterios relacionados con la ética. El principio de libertad y responsabilidad, los colaboradores de la entidad no fueron obligados a llenar los cuestionarios, los colaboradores aceptaron por libre albedrío su afirmación de participar en la investigación”.

La confidencialidad, para el desarrollo de la investigación, el investigador ha indicado que la información recogida solo servirá para fines académicos y la información se mantendrá en absoluta reserva.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Para la medición del cuestionario se utilizó la escala de Likert señalando las siguientes opciones de respuesta:

Muy de acuerdo(5)

De acuerdo(4)

Indiferente (3),

En desacuerdo(2)

Muy en desacuerdo (1)

Luego para tener una mejor interpretación en el análisis de los resultados lo hemos segmentado en 5 niveles, ya que estos son una valoración que se le da a los datos para identificar el nivel, en que se encuentra las variables y las dimensiones, donde;

Bajo: Corresponde a la respuesta de escala de Likert, muy en desacuerdo (1)

Medio bajo: Corresponde a la respuesta de escala de Likert, en desacuerdo (2)

Medio: Corresponde a la respuesta de escala de Likert, indiferente (3)

Medio Alto: Corresponde a la respuesta de escala de Likert, de acuerdo (4)

Alto: Corresponde a la respuesta de escala de Likert, muy de acuerdo (5).

3.1. Resultados Descriptivos - análisis por variables

Tabla 3

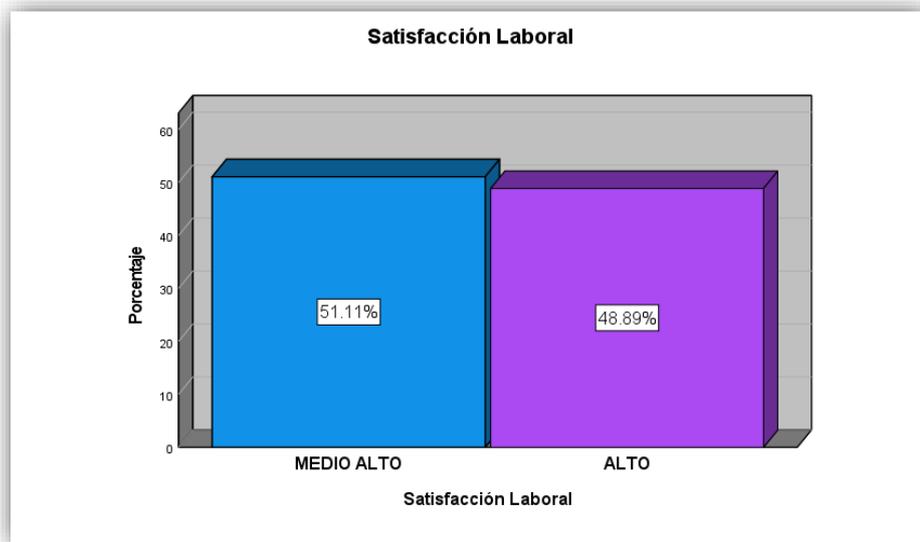
Nivel de satisfacción laboral en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.

Satisfacción laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulativo
MEDIO ALTO	23	51.1	51.1	51.1
ALTO	22	48.9	48.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 28)

Figura 4

Nivel de satisfacción laboral en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.



Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 28)

En la tabla 3 y en la figura 4: al evaluar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022, se observa que el 51.11%, califica un nivel medio alto y un 48.89 %, califica un nivel alto.

Tabla 4

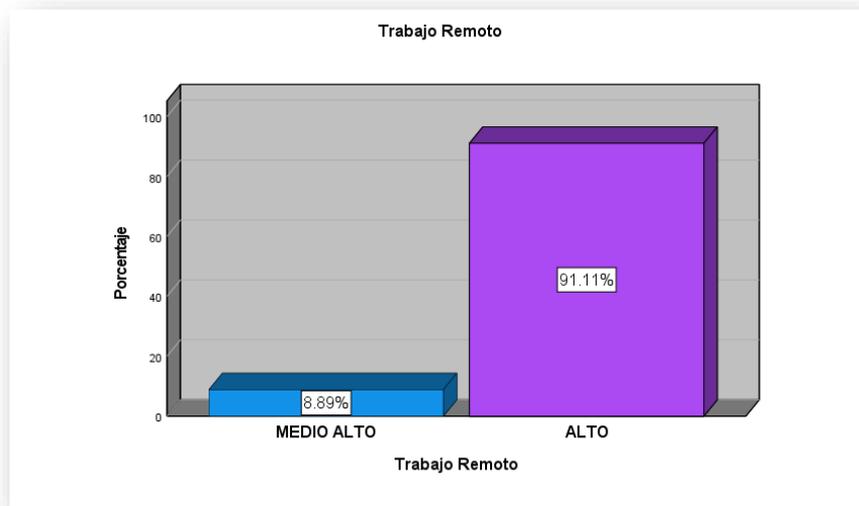
Nivel de trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.

Trabajo remoto				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulativo
MEDIO ALTO	4	8.9	8.9	8.9
ALTO	41	91.1	91.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 28)

Figura 5

Nivel de trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.



Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 28)

En la tabla 4 y en la figura 5, en los resultados obtenidos se observa que el 91.11 % de los colaboradores administrativos que realizan actividades remotas presentan un nivel alto en el trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022 y solo el 8.89 % de colaboradores representan un nivel medio alto. En respuesta a ello, podemos decir que los colaboradores consideran que el trabajo remoto los beneficia de alguna u otra manera, como en ahorro de viáticos, horarios flexibles, entre otros.

Análisis por dimensiones de satisfacción laboral

Tabla 5

Resultado de la dimensión: Las condiciones de laborales en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.

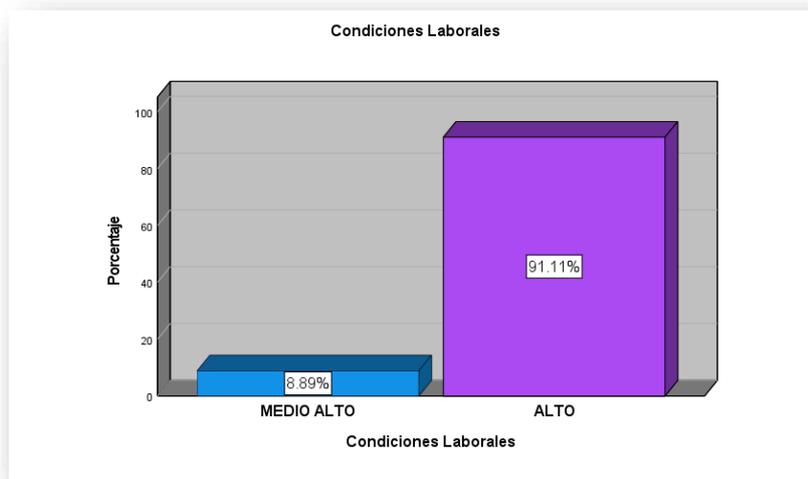
Condiciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulativo
MEDIO ALTO	4	8.9	8.9	8.9
ALTO	41	91.1	91.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 28)

Figura 6

Resultado de la dimensión: Las condiciones laborales en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.



Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 28)

En la tabla 5 y la figura 6, podemos identificar que el resultado obtenido nos arroja un rango de 91.11% siendo un nivel alto y un 8.89 % con un nivel medio alto con las condiciones laborales (ambiente físico, muebles y equipos tecnológicos) en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.

Es decir que el personal administrativo que realiza trabajo remoto de la Gerencia de Gestión Electoral se encuentra satisfecho con las condiciones favorables que ofrece la ONPE, ello implica una mayor productividad en sus actividades.

Tabla 6

Resultado de la dimensión: La superación personal en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.

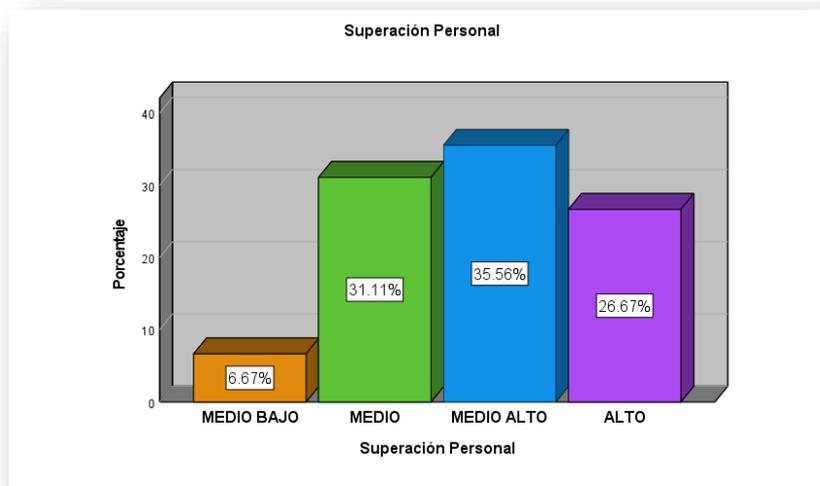
Superación personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulativo
MEDIO BAJO	3	6.7	6.7	6.7
MEDIO	14	31.1	31.1	37.8
MEDIO ALTO	16	35.6	35.6	73.3
ALTO	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 28)

Figura 7

Resultado de la dimensión: La superación personal en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.



Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 28)

En la tabla 6 y figura 07, podemos observar que el 35.56% califican un medio alto, el 31.11 % un nivel medio, el 26.67% un nivel alto y el 6.67% un nivel bajo, es decir que no todos los colaboradores encuestados de la Gerencia de Gestión Electoral ONPE comparten las mismas ideas con respecto a la superación personal.

Tabla 7

Resultado de la dimensión: Recompensa en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.

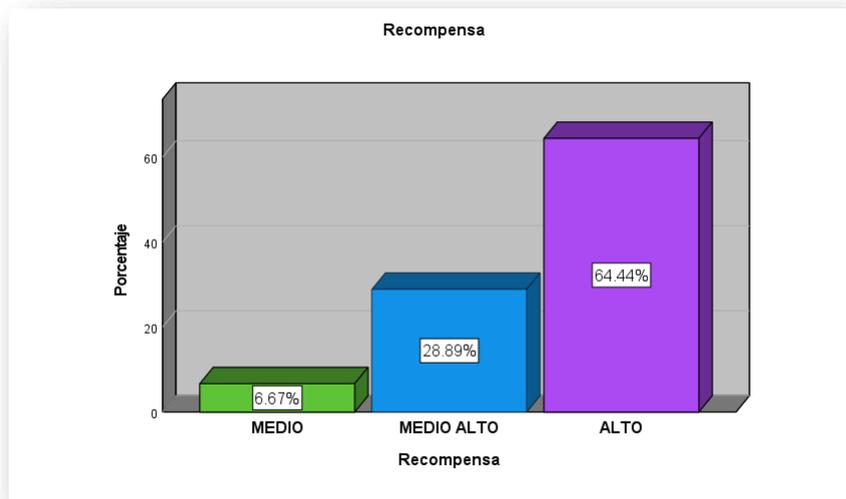
Recompensa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulativo
MEDIO	3	6.7	6.7	6.7
MEDIO ALTO	13	28.9	28.9	35.6
ALTO	29	64.4	64.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 28)

Figura 8

Resultado de la dimensión: Recompensa en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.



Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 28)

Según lo observado en la tabla 7 y la figura 8: Podemos precisar que dentro de los 45 colaboradores encuestados de la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, el 64.44%, califican un nivel alto, el 28.89% un nivel medio y el 6.67% un nivel medio, podemos decir que más de la mitad del personal califican un nivel alto con las recompensas que facilita la ONPE, la mayoría del personal se encuentra satisfecho que por su desempeño sea incentivado con pagos, bonos y otros beneficios.

Análisis por dimensiones de trabajo remoto

Tabla 8

Resultado de la dimensión: La planificación del tiempo en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.

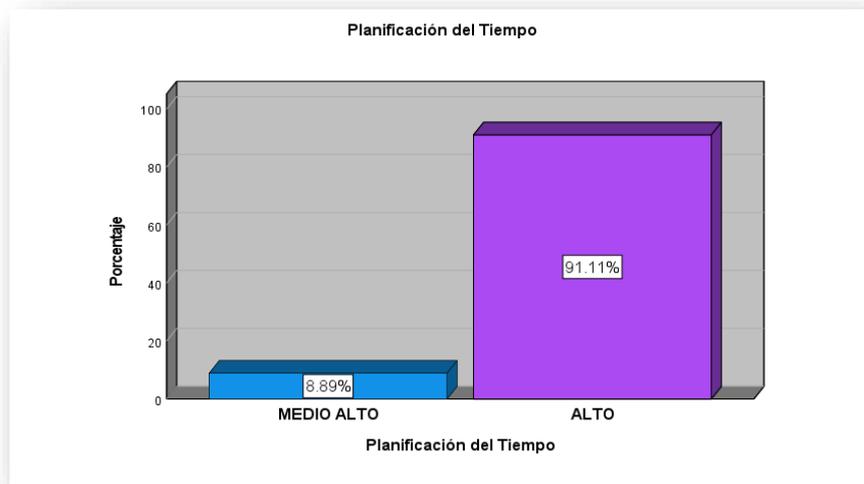
Planificación del tiempo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulativo
MEDIO ALTO	4	8.9	8.9	8.9
ALTO	41	91.1	91.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 28)

Figura 9

Resultado de la dimensión: La planificación del tiempo en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.



Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 28)

En la tabla 8 y la figura 9, se puede visualizar que de los 45 encuestados el 91.11% estiman un nivel alto y el 8.89% un nivel medio alto, en la planificación del tiempo, en ese sentido se puede precisar que los colaboradores de la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, al realizar trabajo remoto consideran que tienen un mayor tiempo para programar sus actividades, visto que no tienen que salir de casa y trasladarse a sus oficinas de la empresa y además a ello consideran pasar más tiempo con la familia.

Tabla 9

Resultado de la dimensión: Apoyo del supervisor en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.

Apoyo de supervisor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulativo
ALTO	45	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 28)

Figura 10

Resultado de la dimensión: Apoyo del supervisor en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022



Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 28)

En la tabla 9 y la figura 10, en este grafico se observar que el nivel de la calificación es alto que representa al 100% del personal encuestado de la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, identificando que en su totalidad los colaboradores tienen el apoyo del supervisor al realizar actividades remotas, se encuentran en constante capacitación que los motiva hacer más eficaces y eficientes, si tienen dificultades tienen un líder que les ayuda a fijar sus metas y objetivos.

Tabla 10

Resultado de la dimensión: Comunicación con los compañeros de trabajo en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.

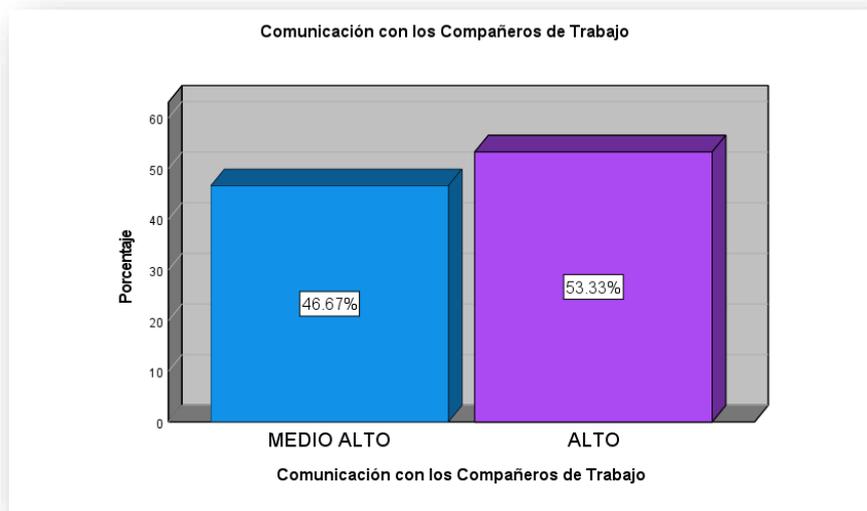
Comunicación con los compañeros de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulativo
MEDIO ALTO	21	46.7	46.7	46.7
ALTO	24	53.3	53.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 28)

Figura 11

Resultado de la dimensión: Comunicación con los compañeros de trabajo en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.



Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 28)

En la tabla 10 y la figura 11, podemos apreciar que de los 45 encuestados el 53.33% muestran un rango de calificación alto y el 46.67% un rango de calificación medio alto, por lo tanto, se considera que los colaboradores de la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, a pesar que se encuentran distantes desarrollando trabajo remoto en su casa, siempre mantienen una comunicación constante con sus compañeros de trabajo, manteniendo el trabajo en equipo.

3.2. Estadística inferencial de las variables:

Tabla 11

Prueba de normalidad de las variables de satisfacción laboral y el trabajo remoto.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Satisfacción laboral	.146	45	.018	.952	45	.061
Trabajo remoto	.192	45	.000	.910	45	.002

La prueba de normalidad, indica que los datos tienen una distribución normal.

Prueba estadística contrastación de la hipótesis

Tabla 12

Correlación entre la variable de satisfacción laboral y el trabajo remoto.

Correlaciones			Satisfacción laboral	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de Correlación	1.000	.790**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
	Trabajo remoto	N	45	45
		Coefficiente de Correlación	.790**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nota: En la tabla 12 Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.790, comprobando que existe una relación del 79% entre ambas variables, lo cual afirma una relación positiva alta entre la satisfacción laboral y el trabajo remoto, en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, es decir que a mayor satisfacción laboral mejor productividad en el trabajo remoto.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión de condiciones laborales y el trabajo remoto.

			Correlación	
			Condiciones laborales	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de Correlación	1.000	.840**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	45	45
	Trabajo remoto	Coeficiente de Correlación	.840**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nota: Según la tabla 13, podemos identificar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.840, comprobando que existe una relación del 84% entre ambas variables. lo cual indica una relación positiva alta en las condiciones laborales y el trabajo remoto, es decir que si las condiciones laborales que ofrece la empresa son buenas el personal se sentirá satisfecho realizando sus actividades de trabajo remoto.

Tabla 14

Correlación entre la dimensión de superación personal y el trabajo remoto.

			Correlación	
			Superación personal	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Superación personal	Coeficiente de Correlación	1.000	.560**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	45	45
	Trabajo remoto	Coeficiente de Correlación	.560**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nota: en la tabla 14 de la dimensión de superación personal y trabajo remoto, se observa que, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.560, lo cual indica una relación positiva moderada entre la dimensión superación personal y el trabajo remoto, asimismo, se demuestra que existe una relación de 56% entre ambas variables. Es decir, no todos los colaboradores comparten la misma opinión, no todos se encuentran satisfechos, eso demuestra que la institución tiene que tomar decisiones para mejorar esta dimensión.

Tabla 15

Correlación entre la dimensión de recompensa y el trabajo remoto.

		Correlación		
		Recompensa	Trabajo remoto	
Rho de Spearman	Recompensa	Coeficiente de Correlación	1.000	
		Sig. (2-tailed)	.	
		N	45	
	Trabajo remoto	Coeficiente de Correlación	.619**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 28)

Nota: En la tabla 15 se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.619, comprobando que existe una relación del 61% entre ambas variables, lo cual indica una relación positiva moderada entre la dimensión recompensa y el trabajo remoto. Es decir, que si la recompensa (remuneraciones) que ofrece la empresa son buenas el personal se sentirá satisfecho realizando sus actividades de trabajo remoto.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

Como objetivo general de nuestra investigación fue “determinar cómo se relaciona la Satisfacción laboral y el Trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022”. Para ello buscamos investigaciones nacionales e internaciones que se relacionan con las variables de nuestra investigación, encontrando a los siguientes autores internacionales a; **Arce y Rojas (2020), Gutiérrez et al (2018), Hernández (2019), Varas (2019) y Torres (2018)**. Como autores nacionales a; **Rodríguez (2022), Arteaga y Marquina (2021), Reyes (2020), Puscan (2022) y Gonzales (2021)**.

Tomando como referencia los autores antes mencionados nos ayudó a identificar que nuestra investigación es de tipo descriptivo, correlacional con un diseño no experimental de tipo transversal con un enfoque cuantitativo, para el estudio y recolección de datos los instrumentos (encuesta de 16 ítems) fue validado por juicios de expertos, asimismo, para ver la confiabilidad se realizó a través del programa IBM SPSS versión 28, haciendo el uso del Alfa de Cronbach, en el cual se obtiene un coeficiente de **0.735**, en el que según la interpretación de George y Mallery (2003) tiene una confiabilidad “**acceptable**”.

Con respecto a los resultados de la investigación la hipótesis planteada confirma con un valor estadístico de Rho de Spearman es 0.790, comprobando que existe una relación del 79% entre ambas variables, lo cual indica una relación “**positiva alta**” que existe entre la Satisfacción laboral y el Trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima - 2022.

Según Arce y Rojas (2020), afirma que los colaboradores satisfechos en sus labores tienen una disminución del estrés por lo que son más productivos y concluye que los teletrabajadores tienen mayor satisfacción y menos estrés, en relación ello podemos

identificar que también existe una relación entre la satisfacción laboral con los teletrabajadores, ya sea que por distintas razones lo colaboradores se sienten satisfechos realizando trabajo remoto y/o teletrabajo, visto que a beneficio de ellos es ahorro de tiempo y económicamente.

Según la comparación de Arce y Rojas determina que los trabajadores que se encuentran satisfechos tienden a disminuir el estrés, ante ello podemos afirmar que, un personal completamente satisfecho se permite lograr un mayor compromiso y responsabilidad generando una mayor productividad en el trabajo remoto.

por otro lado, Gutiérrez et al (2018), afirma que existe una relación entre la satisfacción laboral y el uso de la modalidad de teletrabajo entre estos empleados, sin embargo, explica que aún existen cuestiones por resolver, las actividades a desarrollar las ven más complicadas.

Ante ello podemos precisar que según nuestra investigación los colaboradores se encuentran satisfechos vistos que tienen una constante capacitación, sin embargo concordamos con Gutiérrez et (2018) ya que según resultados por dimensiones tenemos que la superación personal aún no se desarrolla al 100% bien, es decir aún la Gerencia de Gestión Electoral – ONPE, tiene temas por resolver, asimismo, Hernández (2019), afirma que los colaboradores se sienten completamente bien trabajando desde sus casas, además se evidencia que existe un mejor nivel de satisfacción en cuanto a sus relaciones familiares, comparando nuestra investigación con Hernández, consideramos que según los resultados de nuestra investigación tiene mucho que ver la relación que existe entre la satisfacción laboral con el trabajo remoto, visto que el personal que realiza actividades comparten más tiempo con sus familiares, por lo que concluimos que la implementación del trabajo remoto es muy positivo por los beneficios que brinda a las personas.

Asimismo, Varas (2019), en su investigación finaliza que sí efectivamente existe una relación positiva y alta entre las dos variables satisfacción laboral y teletrabajadores.

De igual forma en su investigación, Torres (2018), en su investigación concluye que la mayoría de los encuestados tienen un nivel muy alto de satisfacción laboral en relación con sus compañeros de trabajo. En ese sentido podemos evaluar que ambas investigaciones internacionales guardan resultados semejantes.

Con respecto a las investigaciones nacionales; Rodríguez (2022), tuvo como principal finalidad precisar si el trabajo remoto se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de una Municipalidad Provincial de Lima, obteniendo como resultado que el trabajo remoto si se relaciona con la satisfacción laboral, de los colaboradores de dicha entidad estatal, dando como resultado del coeficiente de correlación 0,515.

Asimismo, Arteaga y Marquina (2021), Su objetivo central fue identificar y dar a conocer las condiciones de trabajo que posee una incidencia alta en la satisfacción laboral del personal que desarrolla teletrabajo de la banca múltiple de Lima Metropolitana, en el cual concluyeron que las condiciones de trabajo del personal que desarrolla trabajo remoto sí inciden sobre la satisfacción de los colaboradores.

Reyes (2020), su investigación se basó en detallar la relación que se estaría desarrollando entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una escuela localizada en Trujillo. Determinando que la relación entre ambas es positiva y que el teletrabajo si se relaciona con la satisfacción laboral en dicha entidad.

Puscan (2022), en su tesis de investigación fue precisar y dar a conocer si el trabajo remoto se relaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores del área de administración del Distrito Fiscal de Amazonas. Dando como resultado final que sí existe una relación positiva entre las 2 variables, con un coeficiente correlacional de Pearson de

0.626. Además, a ello, Gonzales (2021) tomo como idea principal la determinación de la relación entre el trabajo remoto con la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia ubicado en Huaura. Llegando a un resultado final, que si existe una correlación positiva en ambas variables.

En relación a todas las investigaciones evaluadas e incluyendo nuestra investigación llegamos a la conclusión que la satisfacción laboral se relaciona positivamente con el trabajo remoto, esto nos conlleva a seguir planteando a las empresas públicas y privadas que al realizar trabajo remoto el personal se siente satisfecho y por ende aumenta la productividad obteniendo mayores resultados en los objetivos trazados.

4.2. Limitaciones.

Con respecto a las limitaciones para el desarrollo de la presente investigación obtuvimos las siguientes;

✓ Búsqueda del tema y/o problema de la investigación, visto que para el desarrollo de la investigación debemos cumplir con varios requisitos, solicitar autorización de información de una empresa, vigencia poder (empresas privadas) copia de DNI, del representante legal. Sin embargo, nuestro principal limitante fue que al tratarse de una entidad pública nos encontramos con muchas barreras burocráticas.

✓ Trabajos de investigación (tesis) se encuentran con proceso de revisión no autorizado o embargado, por lo que el trabajo remoto viene tomando protagonismo en los últimos años a través de la pandemia.

✓ Disposición para el llenado de las encuestas por parte del personal administrativo ya que, al tratarse de un ente gubernamental, algunos colaboradores tardaron en desarrollar las mismas.

4.3. Implicancias

Las implicancias **prácticas**, en nuestra investigación son relevantes porque los resultados permitirán a la institución contribuir a la implementación de mejoras y toma de decisiones con respecto a la continuidad del trabajo remoto.

Asimismo, nuestro estudio de investigación ayudará que la Gerencia de Gestión Electoral – ONPE, tome en cuenta sobre la superación personal visto que, según resultados estadísticos de nuestra investigación muestra que no todos los colaboradores comparten las mismas ideas, es decir no todos se encuentran satisfechos, por lo que la Gerencia de Gestión Electoral - ONPE, tiene que priorizar nuevas decisiones.

Las implicancias **Teóricas**, la satisfacción laboral es uno de los temas relevantes ante el desempeño de las personas en su campo laboral por ello, podemos decir, que es la clave del éxito de una institución, ya que conlleva que un trabajador que se encuentre satisfecho realice con entusiasmo, eficiencia y eficacia sus actividades remotas.

Esta investigación realizó el estudio de dos variables, en el cual cada variable se dividió en dimensiones, la variable de satisfacción laboral con su dimensión de condiciones laborales, superación personal y recompensa y la variable de trabajo remoto, se dividió en la dimensión de planificación de tiempo, apoyo del supervisor y comunicación con los compañeros. Determinando con los resultados obtenidos, que en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, existe una relación buena con un porcentaje alto en la satisfacción laboral y el trabajo remoto, esto aporta conocimiento teórico, capacidad de respuesta, empatía, fiabilidad, rendimiento percibido y expectativas.

En las limitaciones **Metodológicas**, en nuestra investigación aplicamos la técnica de la encuesta y el instrumento de medición cuantitativa, aplicando el cuestionario con una escala de Likert, el cual fue validado por juicio de expertos, asimismo, los resultados se aplicaron en estadísticos en el SPSS, usando tablas, figuras, todo ello nos ayudó a identificar

la relación entre las 2 variables, con la finalidad de que éstos permitirán obtener resultados más exactos posibles. La importancia de la metodología radica en que puede ser reproducida con facilidad debido al enfoque.

4.4. Conclusión.

La presente investigación tuvo como objetivo general “Determinar cómo se relaciona la Satisfacción laboral y el Trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022”. Para obtener los resultados de nuestra investigación se optó por realizar el análisis de los estadísticos de las 2 variables, Satisfacción laboral y Trabajo remoto y sus dimensiones, haciendo uso del programa del IBM SPSS versión 28, en el cual se observa que el reporte final de la hipótesis planteada el coeficiente correlacional de Rho de Spearman es 0.79 en ese sentido podemos determinar que existe una relación **positivamente alta** entre la Satisfacción laboral y el Trabajo remoto de la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.

Asimismo, con respecto a los objetivos específicos se determinó la relación existente entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el trabajo remoto. En primer lugar, se halló un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.840, lo cual indica una relación positiva alta y directa entre la dimensión condiciones de trabajo y el trabajo remoto, en la Gerencia de Gestión Electoral. En segundo lugar, con respecto a la dimensión de superación personal se comprobó que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.560, estableciendo una relación positiva moderada y directa. Finalmente, entre la dimensión de recompensa y la variable trabajo remoto se halló un coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.619, lo cual indica una relación buena (moderada) y directa entre ellas. En síntesis, se ha hallado correlaciones estadísticamente significativas y directas en todos los objetivos propuestos, sin embargo, en las dimensiones superación personal y recompensa las correlaciones fueron

un poco bajas con respecto a las otras, todo esto a causa de que las organizaciones no cuentan con programas que les ayude a superarse profesionalmente, asimismo, estos colaboradores refieren no sentirse bien recompensados por la labor que realizan de una u otra manera.

4.5. Recomendaciones

Se ha demostrado a través de los análisis estadísticos en el SPSS, que, en la Gerencia de Gestión Electoral de la ONPE, los colaboradores actualmente se sienten satisfechos realizando trabajo remoto, ya que, cuentan con las condiciones favorables y en menor medida consideran como parte de la satisfacción que refieren a la superación personal y las recompensas. Ante este panorama hemos planteado algunas oportunidades y recomendaciones de mejoras.

1. Con respecto a la dimensión de superación personal, se recomienda un plan estratégico de promover la motivación de los trabajadores para el crecimiento personal y desarrollo profesional, programando periódicamente reuniones involucrando a todo el personal, haciéndolos participe de las metas y objetivos, donde ellos puedan emitir sus opiniones (consejos y sugerencias), es decir para que el personal se sienta tomado en cuenta que comprenda que tienen voz dentro de la institución.
2. Se recomienda que ONPE, programe habitualmente asesoramientos por un coach para que oriente a sus trabajadores en cómo elaborar su plan de vida, en cual deberá vincularse con los objetivos de su equipo de trabajo y de la empresa, ya que esto es una herramienta importante en el sentido de la superación personal, además podemos sugerir que ONPE, realice convenios con universidades y programar horarios flexibles para que el personal se siga desarrollando profesionalmente.

3. Con respecto a la dimensión de recompensa, se recomienda que ONPE, incentive a los trabajadores con planes a largo plazo dentro de la empresa, saber que cuentan con ellos al futuro y puedan ascender a cargos superiores, además a ello, se recomienda establecer políticas flexibles como; flexibilidad de horarios, otorgar días libres, concursos internos que incluyan la convivencia con empleados y familiares, boletos de teatro, cine y otros incentivos, ya que ello hará que el personales sienta bien recompensado y sea más feliz y comprometido.

Ahora, con respecto a las recomendaciones a nivel científico y académico de este estudio hemos planteado las siguientes.

1. Realizar investigaciones en las que se puedan explorar otras variables tales como la autoestima, felicidad, estrés laboral, entre otras que permitan tener un panorama más extenso de estos trabajadores.
2. Se sugiere estudiar a mayor profundidad las variables tomadas en este estudio (trabajo remoto y satisfacción laboral) para de esta manera complementar aquellos aspectos que no han sido tomados en consideración tales como la evolución de la pandemia y las transformaciones de las modalidades de trabajo.
3. Asimismo, tomar como base esta investigación para el desarrollo de programas que intervengan en las carencias encontradas tales como mejorar el aspecto de la recompensa y superación personal de los colaboradores.
4. Finalmente, tener en cuenta la presente investigación para el desarrollo de otros estudios y que sirva como antecedente de esta población.

REFERENCIAS

- Alberto, C. (15 diciembre de 2022). *Variable ordinal*. Liferder. Recuperado de:
<https://www.liferder.com/variable-ordinal/>
- Arce, E. L. y Rojas, S. K. (2020). *Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica*. Revista científica UNED Research Journal. 12(2): e3141.
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/cuadernos/article/view/3141/4086>.
- Arteaga, M. y Marquina, K. (2021). *Satisfacción laboral y condiciones del Trabajo remoto en un contexto de emergencia sanitaria nacional: estudio descriptivo - exploratorio en la banca múltiple de Lima Metropolitana*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado:
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20708/ARTEAGA_TORREJON_MARQUINA_RAMOS_Lic.1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Camilo D, J. (2021). ¿Que es el trabajo remoto? *Aumenta la productividad desde casa con esta guía completa*. Recuperado de: <https://www.crehana.com/pe/blog/trabajo-remoto/que-es-trabajo-remoto/>
- Cárdenas Tery, E. (06 de octubre de 2021). *¿El Trabajo remoto llegó para quedarse?* Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-trabajo-remoto-llego-para-quequedarse>
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) (2020). *Disposiciones normativas sobre el teletrabajo en los países como consecuencia de la Pandemia*. (p3) Disposiciones legales sobre el teletrabajo. <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/05/Teletrabajo-PM-CLADv2.pdf>
- Colley, L. & Williamson, S. (2020). *With management resistance overcome, working from home may be here to stay*. In *The Conversation*. Retrieved on 19 April 2021.

Recuperado de: <https://theconversation.com/with-management-resistance-overcome-working-from-homemay-be-here-to-stay-144850>

Cooper C y Kurland N, (2002), *Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations*. Department of Management and Organization, Marshall School of Business. Recuperado de: <http://www.csun.edu/~nkurland/PDFs/JOB%20Cooper%20Kurland%20TCG%202002.pdf>

Dávila, R., Agüero, E, Castro, L., y Vargas, A. (2022). *Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional*. *Universidad y Sociedad* vol.14 no.2. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200402.

Decreto de Urgencia. D.S. N°017-2015-TR y la R.M. N° 055-2020-TR, (2020) /026-2020 y el D.S. N° 010-2020 y la RM N° 072- 2020-TR, (2020). Recuperado de: [Publicacion Oficial - Diario Oficial El Peruano \(www.gob.pe\)](http://www.gob.pe)

Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). *APA PsycNet*. Obtenido de *The job demands-resources model of burnout*: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.3.499>.

Gajendran, R.S., Harrison, D.A. (2007) *The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences*. In *Journal of Applied Psychology*. Retrieved on 27 May 2021.

George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS para Windows paso a paso: Una guía simple y referencia*. 11.0 actualización (4th ed.). Boston: Allyn y tocino. Recuperado de: <https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf>

- Gonzales, K. (2021). *El trabajo remoto y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021.* Universidad Cesar Vallejo. Recuperado: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70565/Gonzales_LKG-SD.pdf?sequence=1
- Guayacán, I., Zarate., A. y Contreras., O. (2022). *Satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo forzoso: un estudio empírico en el sector de la educación superior.* *Estudios Gerenciales*, (38), 163. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4994>
- Gutiérrez, D. C. Sapien, A. P. y Pinon, H. L. (2018). *El teletrabajo como estrategia de satisfacción laboral. Hallazgos en economías emergentes.* *European Scientific Journal* August. 14(22), 1857 – 7881. [URL:http://dx.doi.org/10.19044/esj.2018.v14n22p1](http://dx.doi.org/10.19044/esj.2018.v14n22p1)
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2016). *Comportamiento organizacional. décima edición.* Thompson. España
- Hernández et. al., (2016). *Metodología de investigación.* (p. 246) Distrito Federal, México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores
- Hernández S., R., Fernández C., C., Baptista L., M. (2010) *Metodología de la investigación 5ta Edición.* McGraw Hill. México. Recuperado de; [\(PDF\) Metodología de la Investigación - Hernández, Fernández y Babtista 5ta Edición | Be Lucy - Academia.edu](#)
- Hernández, D, Fernández, C. y Baptista, P. (2011). *Metodología de investigación* (P. 161) recuperado de: https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Hernández, L. (2019). *Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de Salud. Universidad Externado de Colombia.* Recuperado:

<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/5686c6fd-d9d9-443b-a65d-d570859816b4/content>

Johnson, L., Andrey, J., & Shaw, S. (2007). Mr. Dithers Comes to Dinner: *Telework and the merging of women's work and home domains in Canada. Gender, Place & Culture, 141-161.* Obtenido de Mr. Dithers Comes to Dinner: Telework and the merging of women's work and home domains in Canada; recuperado de: https://uwaterloo.ca/planning/sites/ca.planning/files/uploads/files/Johnson_hbw.pdf.

La Ley, el ángulo de la noticia, (2021). *4 informes claves de Servir sobre Trabajo Remoto en el Sector público.* Recuperado de:

<https://laley.pe/art/11463/4-informes-clave-de-servir-sobre-trabajo-remoto-en-el-sector-publico>.

Lyon, P. (1991). Defining telecommuting. *escholarship.org*, s/p; recuperado de: [Defining Telecommuting \(escholarship.org\)](https://escholarship.org/uc/item/11463/4-informes-clave-de-servir-sobre-trabajo-remoto-en-el-sector-publico).

Melanie, W., & Greenhill, A. (noviembre de 2004). *ReserchGate. Obtenido de Gender and Teleworking Identities in the Risk Society: A Research Agenda:* https://www.researchgate.net/publication/227815737_Gender_and_Teleworking_Identities_in_the_Risk_Society_A_Research_Agenda/citation/download

Naresh K. Malhotra (2008), *Investigación de mercados.* Quinta Edición – México. Recuperadode:<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Mercadeo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Investigacion%20de%20Mercados.pdf>

Noreña, Ana Lucía; Alcaraz-Moreno, Noemi; Rojas, Juan Guillermo; Rebolledo-Malpica, Dinora *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa Aquichan*, vol. 12, núm. 3, diciembre, 2012, pp. 263-274 Universidad de La Sabana Cundinamarca, Colombia. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/741/74124948006.pdf>

Observatorio de RHH (ORH). (01 de junio de 2020). *La satisfacción laboral de los empleados mejora desde el confinamiento*. Recuperado de:

<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-satisfaccion-laboral-de-los-empleados-mejora-desde-el-confinamiento.html>

Oficina Nacional de Procesos Electorales (2022). Recuperado de: <https://www.onpe.gob.pe/>

Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE). (25 de noviembre de 2019). *Reglamento de organización y funciones de la oficina nacional de procesos electorales*.

Recuperado de:
<https://www.onpe.gob.pe/modTransparencia/downloads/2020/organigrama.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020). *El teletrabajo durante a la pandemia de COVID – 19 y después de ella. Guía Práctica*, 3 (4), 8 -9. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Pérez, M. P., Sánchez, A. M., & de Luis Carnicer, M. P. (2003). *The organizational implications of human resources managers' perception of teleworking*. *Personnel Review*, 32(6), 733–755. <https://doi.org/10.1108/00483480310498693>

Puscan, K. (2022). *Trabajo Remoto y satisfacción laboral del personal administrativo del distrito Fiscal de Amazonas, SARS-COV-2, 2021*. Universidad Nacional Toribio

Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Recuperado:

<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2702/Puscan%20Huanaman%20Kaleli%20Marilyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Resolución Gerencial N° 000052-2022-GRH/ONPE, (Abril 2022) recuperado de:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2990370/RG-0052-2022-GRH.pdf.pdf>

Reyes, B. (2020). *El teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020. Universidad Privada del Norte.* Recuperado:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25369/Reyes%20Cordova%20Blanca%20Mar%20c3%20ada.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Robbins, S. y Judge, G. (2016). *Comportamiento organizacional. Décimo quinta edición. Pearson. México.*

Rodríguez, E. (2022). *Trabajo remoto y la satisfacción laboral de los trabajadores en una Municipalidad Provincial de Lima, 2021. Universidad César Vallejo.* Recuperado: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79984/Rodriguez_MEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sucapuca, E., Yapu, L., Mamani, O., y Turpo, J. (2022). *Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral.* *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, 31,(1). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552022000100008

- Tamayo Tamayo, M. (1994). *El Proceso de la investigación científica*. México: Limusa,
Recuperado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>
- Torres, D. (2018). *Satisfacción laboral en relación con los compañeros de trabajo de los habitantes de puerto el morro*. Universidad casa grande. Recuperado:
<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1662/2/Tesis1952TORs.pdf>
- Tremblay, D., & Thomsin, L. (2012). *Telework and mobile working: analysis of its benefits and drawbacks*. *Int. J. Work Innovation*.
- Uribe, J., Jiménez, K., Vargas, J., Rey, D., Bashualdo, M. y Geraldo, L. (2021). *El Trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020)*. *Ind. data vol.(24),I*,<http://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>
- Varas, I. (2019). *Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores*. *Universitat de Barcelona*. Recuperado:
http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/145639/1/TFM_Ignacio_Varas.pdf

ANEXOS

ANEXO 1: Carta de autorización de uso de la información de la empresa

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA	 UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
---	--

Yo **CESAR AUGUSTO SILVA BURGOS**.....
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

Identificado con N° DNI 09158523, en mi calidad de **ESPECIALISTA 1**.....
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

En cargado del área de **Gestión de Materiales de la Gerencia de Gestión Electoral**.....
(Nombre del área de la empresa)

de la empresa/institución **Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE)**.....
(Nombre de la empresa)

con R.U.C N° 20291973851, ubicada en la ciudad de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señora Dorandina Lopez Berru, identificada con DNI. N°. 43264821 y la señora Carla Evelyn Bardales Rojas, identificada con DNI. N° 47710871.....
(Nombre completo del Egresado/Bachiller)

, egresado de la (x) Carrera profesional o () Programa de Postgrado de Administración
(Nombre de la carrera o programa),

Para que utilice la siguiente información de la empresa:

- ✓ Recolección de datos necesarios para el desarrollo de su investigación (Tesis)
- ✓ Aplicar las encuestas – cuestionario al personal seleccionado de la empresa de la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE)
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, (x) Tesis o () Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de () Bachiller, () Maestro, () Doctor o () Título Profesional.

Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:

- ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización. *(para el caso de empresas públicas)*
- Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- (x) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.




Firma y sello del Representante Legal o Representante del área

DNI: 09158523

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Egresado
DNI: 47710871


Firma del Egresado
DNI: 43264821

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	07	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	21/09/2020				

ANEXO 2: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología	Población / Muestra
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general				
¿Cómo se relaciona la Satisfacción laboral y Trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022?	Determinar cómo se relaciona la Satisfacción laboral y Trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.	Sí existe relación entre la Satisfacción laboral con el Trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.	Satisfacción laboral	Satisfacción con las condiciones laborales	<u>Tipo de investigación:</u> Descriptiva Cuantitativa Correlacional <u>Diseño:</u> No experimental Transversal <u>Técnica:</u> Encuesta <u>Instrumento:</u> Cuestionario <u>Método de análisis de datos:</u> Hipotético Deductivo	<u>La población:</u> Estuvo conformada por 47 colaboradores entre asistentes administrativos y analistas del área administrativa de la Gerencia de Gestión Electoral – ONPE . <u>La muestra:</u> Es estuvo conformada por 45 colaboradores, de tipo no probabilística por conveniencia
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Satisfacción con la superación personal		
¿Cómo se relaciona las condiciones laborales con el trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022?	Establecer la relación entre las condiciones labores con el trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.	Sí existe relación entre las condiciones laborales y el trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022		Satisfacción con la recompensa		
¿Cómo se relaciona la superación personal con el trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022?	Establecer la relación entre la superación personal con el trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.	Sí existe relación entre la superación personal y el trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022	Trabajo remoto	Planificación del tiempo		
¿Cómo se relaciona la recompensa con el trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022?	Establecer la relación entre la recompensa con el trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022.	Sí existe relación entre la recompensa y el trabajo remoto en la Gerencia de Gestión Electoral ONPE, Lima – 2022		Apoyo del supervisor		

Fuente: elaboración propia

ANEXO 3: Operacionalización de la Variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica / instrumento
Satisfacción laboral	Satisfacción con las condiciones de trabajo	Ambiente físico	1, 2	Encuesta cuestionario
		Seguridad de empleo	3	
	Satisfacción laboral con la superación personal	Capacitaciones	4	
		Estudios	5	
		Ascensos	6	
	Satisfacción con la recompensa	Sistema de pagos	7	
		Reconocimiento	8	
		Prestaciones	9	
	Trabajo remoto	Planificación del tiempo	Planificación	
Desarrollo			11	
Presión			12	
Apoyo del supervisor		Apoyo	13	
		Visibilidad	14	
Comunicación con los compañeros de trabajo		Distancia	15	
		Comunicación	16	

Fuente: elaboración propia

ANEXO 4: INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Cuestionario para medir la satisfacción laboral

Estimado colaborador:

Lea las siguientes afirmaciones y responda de acuerdo con su percepción, no existen respuestas buenas ni malas, la información que usted proporcione se mantendrá en absoluta reserva.

Muy de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Indiferente (3)

En desacuerdo (2)

Muy en desacuerdo (1)

	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Condiciones de trabajo					
Me encuentro satisfecho con los horarios laborales que ofrece la empresa					
Me encuentro satisfecho con las condiciones ambientales (mobiliario, herramientas) que ofrece la empresa					
Me encuentro satisfecho con la temperatura ambiental de mi puesto de trabajo					
Me siento seguro físicamente en el desarrollo de las actividades laborales dentro de la empresa					
Dimensión 2: Superación personal					
Me encuentro satisfecho con el número de capacitaciones que ofrece la empresa					
Me encuentro satisfecho con la subvención que ofrece la empresa para llevar estudios en universidades					
Me encuentro satisfecho con el plan de sucesión y ascensos que ofrece la empresa					
Dimensión 3: Recompensa					
Me encuentro satisfecho con la política salarial de la empresa					
Me encuentro satisfecho con los reconocimientos públicos que hace la empresa por el desarrollo de trabajos bien hechos					
Me encuentro satisfecho con las ayudas sociales que ofrece la empresa					

Fuente: elaboración propia

ANEXO 5: Cuestionario para medir el trabajo remoto

Estimado colaborador:

Lea las siguientes afirmaciones y responda de acuerdo con su percepción, no existen respuestas buenas ni malas, la información que usted proporcione se mantendrá en absoluta reserva.

Muy de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Indiferente (3)

En desacuerdo (2)

Muy en desacuerdo (1)

	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación del tiempo					
El trabajo remoto me permite planificar mejor mi tiempo					
El trabajo remoto me ofrece autonomía para desarrollar mis tareas					
El hacer trabajo remoto reduce la presión del tiempo de trabajo					
Dimensión 2: Apoyo del supervisor					
Cuando hago trabajo remoto siento que no hay apoyo de los jefes					
Cuando hago trabajo remoto no me siento visible por la organización					
Dimensión 3: Comunicación con los compañeros de trabajo					
Siento a las demás personas del equipo muy distantes					
Siento que la comunicación con mis superiores se ha perdido					

Fuente: elaboración propia

ANEXO 6: CARTA DE PRESENTACIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado docente:

Presente

Asunto: **validación de instrumento a través de experto**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del **8vo Taller** en la carrera de Administración en la Universidad Privada del Norte, requiero validar el instrumento que utilizaré para la recolección de información con el fin de desarrollar mi investigación satisfactoriamente y así optar el **Título Profesional de Licenciatura en Administración**.

El título de la investigación es: “Satisfacción laboral y Trabajo remoto en la Gerencia de Gestión de Electoral ONPE, Lima – 2022”; por el cual es necesario tener la validación de docentes especializados para poder hacer uso y aplicación del instrumento elaborado, motivo por el cual he considerado recurrir a su persona, debido a su connotada experiencia en investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- ✓ Carta de presentación.
- ✓ Definición conceptual de la variable y sus dimensiones.
- ✓ Matriz de Operacionalización de la variable.
- ✓ Matriz de consistencia.
- ✓ Cuestionario.
- ✓ Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Nombre completo: Carla Evelyn Bardales Rojas

DNI: 47710871



Nombre completo: Dorandina López Berrú

DNI: 43264821

ANEXO 7: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
Ficha validación del instrumento

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos:	Walter Bernia León
Cargo:	Docente UPN
Institución /Empresa:	Universidad Privada del Norte

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los Ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			X	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar			X	
Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			X	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL				X	
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador					TOTAL: 1

Fuente: elaboración propia

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30} = 1$$

Calificación Global

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez Aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1.00	Validez muy buena

Lima, 25 de octubre del 2022



Walter Bernia León
Docente UPN

Fuente: elaboración propia

ANEXO 8: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
Ficha validación del instrumento

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos:	Julio Roberto Izquierdo Espinoza
Cargo:	Docente
Institución /Empresa:	Universidad Tecnológica del Perú

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los Ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			X	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar			X	
Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			X	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL				X	
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador					TOTAL: 1

Fuente: elaboración propia

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30} = 1$$

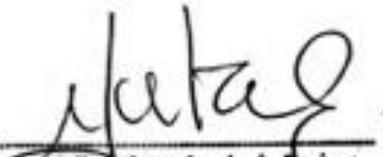
Calificación Global

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez Aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Lima, 16 de octubre del 2022



Mg. Julio Roberto Izquierdo Espinosa
ABESOR ESPECIALISTA
CLAD. 18851

Fuente: elaboración propia

ANEXO 8: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
Ficha validación del instrumento

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos:	Fernando Randolph Levy Niquen
Cargo:	Docente
Institución /Empresa:	Universidad Privada del Norte

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los Ítems del instrumento y marcar con una “X” dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			X	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar			X	
Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			X	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL				X	
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador					TOTAL: 1

Fuente: elaboración propia

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30} = 1$$

Calificación Global

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez Aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Lima, 25 de octubre del 2022



Julio Roberto Izquierdo Espinoza

Docente UPN

Código 0000-0002-6745-4045