

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



**Teletrabajo y satisfacción laboral en la fiscalía de la nación del  
Distrito Fiscal de Junín**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios  
Internacionales

**Autor:**

Lino Osorio Ricaldi  
Lincol Diego Ricaldi Chamorro

**Asesor:**

Mtro. David Junior Elías Aguilar Panduro

Lima, julio de 2024


## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, David Junior Elías Aguilar Panduro docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Teletrabajo y Satisfacción laboral en la fiscalía de la nación del Distrito Fiscal de Junín”** de los autores Lino Osorio Ricaldi y Lincol Diego Ricaldi Chamorro, tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los cuatro días del mes de julio del año 2024.



David Junior Elías Aguilar Panduro

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 25 días del mes de junio del año 2024 siendo las 15:00 horas., se reunieron virtualmente en la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor presidente del Jurado: Mg. Ricardo Elías Jarama Soto, el secretario: Mg. Yessica Del Rocio Erazo Ordóñez, como miembro: Mg. Julio Gerson Rengifo Mansilla y el asesor Mtro. David Junior Elías Aguilar Panduro, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: **"Teletrabajo y satisfacción laboral en la fiscalía de la Nación del Distrito de Junín"** de la Bachilleres:

- a. Lincol Diego Ricaldi Chamorro
- b. Lino Osorio Ricaldi

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

- a. Candidato (a): Lincol Diego Ricaldi Chamorro

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy bueno

- c. Candidato (a): Lino Osorio Ricaldi

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy bueno

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

\_\_\_\_\_  
Presidente



\_\_\_\_\_  
Secretario

\_\_\_\_\_  
Asesor

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

# **Teletrabajo y Satisfacción laboral en la fiscalía de la nación del Distrito Fiscal de Junín**

## **Teleworking and Job Satisfaction in the National Prosecutor's Office of the Junín Fiscal District**

Lino Osorio Ricaldi – Lincol Diego Ricaldi Chamorro Universidad

Peruana Unión

linoosorioricaldi@gmail.com / diegolincolricaldechamorro@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-3487-1072> / <https://orcid.org/0009-0002-6324-1111>

### **RESUMEN**

El presente artículo de investigación poseyó como objetivo determinar la correlación con respecto al teletrabajo y satisfacción laboral en la fiscalía de la nación, sede fiscal del departamento de Junín, durante el transcurso del año 2022. La metodología utilizada fue correlacional, de enfoque cuantitativo y de corte transversal. La población estuvo constituida por 4500 trabajadores de la fiscalía sede fiscal región Junín, y se determinó una muestra de 250 participantes. Para el levantamiento de la información recolección de la información se emplearon instrumentos validados, para ambas variables con un total de 54 ítems. Como conclusiones se determinaron, una correlación positiva, fuerte y directa con un  $(Rho=.963)$ , y un nivel de significancia menor al 0.05, lo cual llegó a la conclusión de que la relación existente entre la satisfacción laboral y el teletrabajo. En base al nivel de teletrabajo un 58.4% y con respecto al nivel de satisfacción laboral un 58.0%. Sobre el nivel de relación entre los horarios flexibles y la satisfacción laboral un Rho de Spearman de 0,798\*\*. Evaluación por resultados y la satisfacción laboral un Rho de Spearman de 0,919\*\*. Con relación a la motivación y el teletrabajo un Rho de Spearman de ,913\*\*. Por último, al analizar la relación con respecto a las expectativas y la satisfacción laboral, se aprecia un nivel correlación positiva muy alta con un Rho de Spearman de ,928\*\* y todas con un grado de significancia de 0.000, que por ser menor a Sig. < 0.05, lo cual confirma relación entre ambas variables.

**Palabras clave:** Teletrabajo, satisfacción, colaboradores.

### **ABSTRACT**

The objective of this research article was to determine the correlation with respect to teleworking and job satisfaction in the National Prosecutor's Office, fiscal headquarters of the department of

Junín, during the course of the year 2022. The methodology used was correlational, with a quantitative approach and cross-section.

The population was made up of 4,500 workers from the Junín region prosecutor's office, and a sample of 250 participants was determined. To collect the information, validated instruments were used for both variables with a total of 54 items. As conclusions, a positive, strong and direct correlation was determined with a (Rho=.963), and a level of significance less than 0.05, which came to the conclusion that the relationship between job satisfaction and teleworking was present. Based on the level of teleworking, 58.4% and with respect to the level of job satisfaction, 58.0%. Regarding the level of relationship between flexible schedules and job satisfaction, a Spearman's Rho of 0.798\*\*. Evaluation by results and job satisfaction, a Spearman's Rho of 0.919\*\*. In relation to motivation and teleworking, a Spearman's Rho of .913\*\*. Finally, when analyzing the relationship with respect to expectations and job satisfaction, a very high positive correlation level is observed with a Spearman's Rho of .928\*\* and all with a degree of significance of 0.000, which, being less than Sig. < 0.05, which confirms the relationship between both variables.

**Keywords:** Teleworking, satisfaction, collaborators.

## INTRODUCCIÓN

El teletrabajo en la actualidad es considerado como una modalidad laboral en la cual el colaborador puede realizar sus actividades desde un lugar diferente a su oficina o ambiente laboral, dicho de otra manera, una forma flexible de organización donde puede desempeñar sus actividades sin la presencia física, sea a tiempo parcial o completo (Arce & Rojas, 2020).

El contexto actual donde la colectividad actual implica estar preparados para grandes cambio o acontecimientos inoportunos, que puedan darse de forma natural o motivada. En ese sentido urge la permanente necesidad de modernizar los procesos en todas las actividades económicas, pues el avance de la tecnología ha brindado facilidades para el uso de las tecnologías de la información y con ello la disminución de las fronteras, las cuales solo se convierten en barreras de tiempo y espacio y que por ende no será un perjuicio para el normal desarrollo de las actividades en la organización (Effio & Samané, 2017).

En un contexto tan complejo nace la urgente necesidad de emplear el teletrabajo no solo como una modalidad preventiva sino como forma de trabajo, pues al emplearla brinda múltiples

beneficios y promueve el incremento de los índices de la satisfacción laboral. A ello Rojas, (2016), aconseja adecuarse a esa nueva modalidad porque constituye una oportunidad para los colaboradores que ejercen carreras liberales, así como para tipos de población que poseen una mínima oportunidad de inserción efectiva en el mercado laboral, pues la modalidad del trabajo remoto adquiere un principio de igualdad a la que todos pueden acceder.

Las facilidades brindadas en condiciones remotas ayudan a mejorar y masificar el uso de las TICs, pues sistematiza procesos externos con clientes, y así poder incrementar el margen de ganancia neta, conforme avanzan los cambios organizacionales, la innovación y la capacidad del talento humano, se potencializa la capacidad del colaborador, que busca más allá de conseguir metas establecidas, encontrar un sentido a su función y se incrementa los índices de satisfacción laboral, reluciendo la motivación interna de su ser (Castro, 2017).

Las cifras que respaldan dicha modalidad fueron que durante la pandemia en el mundo 23 millones de personas realizaron teletrabajo, y el personal estable de las empresas que eran solo un 3 en la modalidad remota, se convirtió en un 30% que realizaron trabajo desde sus domicilios. Debido a una inoportuna situación sanitaria, más del 70% de compañías cambiaron su posición de no al teletrabajo, a ser más accesibles y brindar facilidades a esta modalidad (Otim & Otim, 2020).

Al respecto las cifras del teletrabajo a nivel global, señalaron que la virtualidad mejoro la conectividad, y las relaciones entre colegas, dicha conectividad fue demostrada en un 74% en reino unido, un 79% en Singapur y en Hong Kong con un 72%. Si bien las cifras señalan que la vida laboral ha mejorado de forma considerable señala a entrevistados españoles con un índice del 80% (Camacho et al., 2020).

Por lo antes señalado, se incide en la importancia fundamental que posee el teletrabajo en la satisfacción laboral, lo cual llevará indudablemente al éxito empresarial, las cifras y teoría al respecto indican que el teletrabajo no es una condición temporal, sino más bien una modalidad que ha llegado para quedarse, en ese sentido, su capacitación, mejora y su masificación deben ser prioridad en los siguientes años. El componente humano es el más sustancial en la estructura organizacional, sin embargo en la aplicación del teletrabajo se ha visto muchos vacíos que han tenido que ser resueltos por los propios colaboradores, dicha medida no ha favorecido una buena postura frente a la actuación de las empresas, sin embargo el mero reconocimiento de las mismas, implica un avance significativo en establecer de forma clara los límites y limitación que trae

consigo el implementar una oficina en casa, donde la prioridad siempre o tu familia o tu trabajo. Por tal motivo el objetivo del actual artículo de investigación fue: Establecer la correlación con respecto al teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la fiscalía del distrito Fiscal de Junín – 2022.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

La presente investigación asumió un diseño descriptivo Pacori, (2019), debido al proceso de observar y describir la conducta de la situación sin llegar a influir durante el proceso.

Correlacional, debido a su fuerza de relación e influencia entre ambas variables. No experimental debido a la no manipulación de las variables, observando los fenómenos en un contexto original (Escobar, 2017).

La metodología empleada ha sido de tipo cuantitativo, debido al contraste de hipótesis en base valores numéricos que fueron parte representativa de la población elegida (Plazas & Páez, 2018). De corte transversal, debido a la recolección de la información en un solo momento y una sola vez, es similar a una radiografía en un momento determinado (Cabana et al., 2016).

El tipo de muestra empleado fue no probabilístico debido a la selección de muestras sin criterios subjetivos sino basado a técnicas propias a la investigación (Hernández et al., 2015).

La población elegida para este trabajo de investigación estuvo constituida por el total de 4500 trabajadores de la fiscalía sede Junín. Para conseguirlo se hizo la consulta respectiva a la junta de fiscales de la región Junín con el permiso correspondiente proceder a la encuesta a toda la población determinada. En ese sentido, la muestra ha sido determinada por el método por conveniencia y en base a una formulación se determinó en 250 colaboradores distrito fiscal de Junín (Perez, 2018).

Entre los criterios de inclusión se ha considerado como trabajador toda modalidad expresa en la legislación laboral: CAS, D.L. 728, Suplencia, D.L. 276, Por temporada, Nombrados, Por terceros entre otros. Y como criterio de exclusión se considerará a personal de licencia, personal que opto por el abandono laboral, etc.

El **instrumento** de recolección de la data elegido para el levantamiento de la data ha sido constituido por dos variables: Para la variable Teletrabajo Escobar, (2017). Dicho instrumento ha sido constituido por 5 dimensiones: Horario Flexible, Trabajo de diferentes lugares, Aparatos Propios, Análisis por resultados y Círculos Virtuales. Dimensiones constituidas por 3 y cuatro

ítems cada una de ellas dando un total de 21 preguntas. Asimismo, con respecto a la variable Satisfacción laboral, tuvo como dimensiones: Motivación, Expectativas, Actitudes y Valores para con el trabajo, Implicación, Compromiso y Centralidad del trabajo. Dimensiones compuestas por 6 preguntas cada una de ellas dando un total de 33 ítems.

Cabe precisar que ambos instrumentos fueron validados por tres jurados que calificaron la claridad, pertinencia, excelencia y adaptabilidad de cada una de las variables. Luego del visto bueno de los jueces se procedió a aplicar una prueba piloto que determinará la fiabilidad de alfa de Crombach y la discriminación de ítems.

La data fue levantada de forma original y verídica, los mismo que fueron tabulados en el programa Excel versión 2024, y fueron analizados en el programa IBM SPSS Statistics versión 27, donde se efectuó el análisis de confiabilidad alfa de Crombach y los valores descriptivos.

En nivel de correlación fue establecido por el estadístico Rho de Spearman. Y fueron contrastadas mediante una prueba de normalidad con un  $P > 0,05$ . Con lo cual se llegó a valores positivos y moderados.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Después de haber realizado la observación de los resultados se muestran las siguientes tablas con sus respectivas interpretaciones.

**Tabla 1**

*Resultados Descriptivos Sociodemográficos*

		Recuento	%
Género del encuestado	Masculino	143	57.2%
	Femenino	107	42.8%
Edad	De 18 a 25 años	99	39.6%
	De 26 a 35 años	56	22.4%
	De 36 a 45 años	46	18.4%
	De 46 a 60 años	35	14.0%
	Mayores a 61 años	14	5.6%
	Soltero	115	46.0%
Estado civil	Casado	99	39.6%
	Conviviente	11	4.4%
	Divorciado	9	3.6%
	Viudo	16	6.4%

En la presente tabla, con respecto a los datos sociodemográficos, se tiene a variables como el género, donde se determinó que el 57.2% representado por 143 participantes eran de género masculino, y el 42.8% representado por 107 participantes fue de sexo femenino. Con relación a la edad, el 39,6% representado por 99 participantes estuvo conformado por participantes de 18 a 25 años de edad. El 22,4 % de 26 a 35 años de edad, el 18,4% de 36 a 45 años, el 14.0% de 46 a 60 años y solo el 5,6% representado por 14 participantes representado por personas mayores a 61 años.

Asimismo, con respecto al estado civil, el 46.0 % representado por 115 participantes fueron solteros, el 39.6% con estado casado, el 4,4% conviviente, 3.6% divorciado y solo el 6.4 % representado por 16 participantes en estado viudo.

**Tabla 2**

*Datos sociodemográficos - Nivel educativo, procedencia, ingresos económicos*

		Recuento	%
Nivel educativo.	Educación básica regular	65	26.0%
	Estudios técnicos o universitarios	158	63.2%
	Posgrado	27	10.8%
Región de Procedencia.	Costa	102	40.8%
	Sierra	120	48.0%
	Selva	28	11.2%
Ingresos económicos.	De S/.1025 a S/.2000	101	40.4%
	De S/.2001 a S/.3000	69	27.6%
	De S/.3001 a S/.4000	49	19.6%
	De S/.4001 a más	31	12.4%

En la presente tabla se aprecia, se aprecian los datos sociodemográficos con respecto al nivel educativo, región de procedencia y los ingresos económicos. Con respecto al nivel educativo se precisa que el 63.2% representado por 158 personas poseen el nivel de estudios técnicos o universitarios. El 26.0% poseen educación básica regular y solo el 10.8% se encuentran en el nivel de posgrado.

Por otro lado, con respecto a la región de procedencia se considera una mayor participación procedente de la sierra, con un 48.0% representado por 120 participantes, un 40,8% de la costa y solo un 11.2% representado por 28 personas de la selva.

Con lo que respecta a los ingresos económicos, se aprecia que el 40.4% representado por 101

participantes ganan entre 1025.00 a 2000.00 nuevos soles, el 27.6% de 2001.00 a 3000.00 soles, el 19.6% de 3001.00 a 4000.00 soles y solo el 12,4% representado por 31 participantes de 4001.00 soles a más.

### Resultados en función a objetivos

Para encontrar la correlación con respecto a ambas variables, se empleó la evaluación de normalidad de Kolmogorov Smirnov para muestras mayores a 30 datos. Se identificó que la información presenta una distribución no normal, por esa razón se empleó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad de las variables y dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Horario flexible	0.147	250	0.000
Trabajo en distintos lugares	0.141	250	0.000
Dispositivos propios	0.182	250	0.000
Evaluación por resultados	0.142	250	0.000
Reuniones virtuales	0.153	250	0.000
Teletrabajo	0.172	250	0.000
Motivación	0.161	250	0.000
Expectativas	0.151	250	0.000
Actitudes y valores hacia el trabajo	0.170	250	0.000
Implicación, compromiso, centralidad del trabajo	0.161	250	0.000
Competencias de desempeño	0.161	250	0.000
Satisfacción laboral	0.173	250	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 3 se aprecia que con respecto a la prueba de normalidad basado en Kolmogorov-Smirnov que se mide para datos superiores a 50 participantes. En ese sentido, se aprecia un resultado con un (P valor < 0.05), lo cual favorece a emplear el estadístico Rho de Spearman.

### **Objetivo general**

Establecer la correlación existente entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la fiscalía del distrito Fiscal de Junín – 2021.

- Ho: No se aprecia relación existente para con el teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la fiscalía del distrito Fiscal de Junín – 2021.
- Ha: Existe relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la fiscalía del distrito Fiscal de Junín – 2021.

Regla de decisión:

Si Sig.> 0.05 acepto a la hipótesis nula y rechazo la hipótesis alterna Si

Sig.<0.05 acepto la hipótesis alterna y rechazo la hipótesis nula

**Tabla 4**

*Relación entre satisfacción laboral y teletrabajo*

		Teletrabajo	Sig.
	Satisfacción laboral	,963**	0.000
Rho de Spearman	N	250	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4, se identificó que la relación existente entre las variables es positiva, fuerte y directa (Rho=.963). Además, se aprecia que el nivel de significancia es menor a 0.05; lo cual indica que se admite la hipótesis alterna y se refuta la hipótesis nula. Por tal motivo se llegó a la conclusión que existe relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la fiscalía del distrito Fiscal de Junín – 2021.

### **Objetivo específico 1**

Establecer el nivel de teletrabajo en los participantes de la fiscalía del distrito Fiscal de Junín – 2021.

Para identificar los niveles de trabajo, se utilizaron los percentiles 25 y 75 para generar los niveles bajo, moderado y alto. Se visualiza en la tabla 5, que el nivel de teletrabajo es moderado en un 51.6%, respecto a las dimensiones se aprecia que también cuentan con un nivel moderado.

**Tabla 5***Niveles de teletrabajo y sus respectivas dimensiones*

		Recuento	%
	Nivel muy bajo	61	24.4%
Horario flexible	Nivel moderado	130	52.0%
	Nivel muy alto	59	23.6%
	Nivel muy bajo	58	23.2%
Trabajo en distintos lugares	Nivel moderado	146	58.4%
	Nivel muy alto	46	18.4%
	Nivel muy bajo	54	21.6%
Dispositivos propios	Nivel moderado	157	62.8%
	Nivel muy alto	39	15.6%
Evaluación por resultados	Nivel muy bajo	55	22.0%
	Nivel moderado	149	59.6%
	Nivel muy alto	46	18.4%
Reuniones virtuales	Nivel muy bajo	58	23.2%
	Nivel moderado	138	55.2%
	Nivel muy alto	54	21.6%
Teletrabajo	Nivel muy bajo	59	23.6%
	Nivel moderado	129	51.6%
	Nivel muy alto	62	24.8%

En la presente tabla se estudia el nivel de la variable de estudio teletrabajo con sus respectivas variables, en las cuales se aprecia que en todas las dimensiones el nivel moderado supera el 50% de los participantes, siendo el horario flexible con un 24.4 % y el trabajo en distintos lugares 23.2% fueron los datos menores, lo cual señala que los colaboradores de la institución pública mantienen un nivel intermedio de teletrabajo.

### ***Objetivo específico 2***

Establecer el grado de satisfacción laboral en los colaboradores de la fiscalía del distrito Fiscal de Junín – 2021.

En la tabla 6, se muestra los niveles de satisfacción laboral. El 52.4% de los colaboradores se encuentran satisfechos en un nivel intermedio, el 24% se encuentra insatisfecho y el 23.6% indica estar satisfecho. En relación a las dimensiones de la variable se identifica que cuentan con un nivel moderado.

**Tabla 6***Niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones*

		Recuento	%
Motivación	Nivel muy bajo	51	20.4%
	Nivel moderado	145	58.0%
	Nivel muy alto	54	21.6%
Expectativas	Nivel muy bajo	58	23.2%
	Nivel moderado	141	56.4%
	Nivel muy alto	51	20.4%
Actitudes y valores hacia el trabajo	Nivel muy bajo	60	24.0%
	Nivel moderado	140	56.0%
	Nivel muy alto	50	20.0%
Implicación, compromiso, centralidad del trabajo	Nivel muy bajo	59	23.6%
	Nivel moderado	133	53.2%
	Nivel muy alto	58	23.2%
Competencias de desempeño	Nivel muy bajo	53	21.2%
	Nivel moderado	137	54.8%
	Nivel muy alto	60	24.0%
Satisfacción laboral	Insatisfecho	60	24.0%
	Medianamente satisfecho	131	52.4%
	Satisfecho	59	23.6%

En la presente tabla se aprecia, cada nivel de la variable satisfacción del cliente y sus respectivas dimensiones.

### ***Objetivo específico 3***

Establecer el nivel de relación entre los horarios flexibles y la satisfacción laboral en los colaboradores de la fiscalía del distrito Fiscal de Junín – 2021.

- Ho: No existe relación existente con respecto a los horarios flexibles y la satisfacción laboral en los colaboradores de la fiscalía del distrito Fiscal de Junín – 2021.
- Ha: Existe relación entre los horarios flexibles y la satisfacción laboral en los colaboradores de la fiscalía del distrito Fiscal de Junín – 2021.

Regla de decisión:

Si Sig.> 0.05 acepto a la hipótesis nula y rechazo la hipótesis alterna Si

Sig.<0.05 acepto la hipótesis alterna y rechazo la hipótesis nula

**Tabla 7***Relación entre horarios flexibles y satisfacción laboral*

		Horarios flexibles	Sig.
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	,798**	0.000
	N	250	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la presente tabla se aprecia un nivel de correlación muy fuerte, con un Rho de Spearman de 0,798\*\* y un nivel de significancia de 0.000 siendo este menor a 0.05 confirmando un nivel de correlación elevado.

#### **Objetivo específico 4**

Determinar el grado de relación entre la evaluación por resultados y la satisfacción laboral en los colaboradores de la fiscalía del distrito Fiscal de Junín – 2021.

- Ho: No existe relación existente con respecto a la dimensión evaluación por resultados y la variable satisfacción laboral en los colaboradores de la fiscalía del distrito Fiscal de Junín – 2021.
- Ha: Existe relación existente con respecto a la evaluación por resultados y la satisfacción laboral en los colaboradores de la fiscalía del distrito Fiscal de Junín – 2021.

Regla de decisión:

Si Sig.> 0.05 acepto a la hipótesis nula y rechazo la hipótesis alterna Si

Sig.<0.05 acepto la hipótesis alterna y rechazo la hipótesis nula

**Tabla 8***Relación entre evaluación por resultados y satisfacción laboral*

		Evaluación por resultados	Sig.
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	,919**	0.000
	N	250	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la presente tabla se aprecia un nivel de correlación positiva perfecta, con un Rho de Spearman de 0,919\*\* y un nivel de significancia de 0,000. Con lo cual se determina un nivel elevado perfecto de correlación entre la evaluación por resultado y la satisfacción laboral, es decir, a mayor evaluación por resultado habrá mayor satisfacción laboral.

**Objetivo específico 5**

Establecer el nivel de relación existente con respecto a la motivación y el Teletrabajo en los colaboradores de la fiscalía del distrito Fiscal de Junín – 2021.

- Ho: No existe relación existente con respecto a la motivación y el teletrabajo en los colaboradores de la fiscalía del distrito Fiscal de Junín – 2021.
- Ha: Existe relación entre la motivación y el teletrabajo en los colaboradores de la fiscalía del distrito Fiscal de Junín – 2021.

Regla de decisión:

Si Sig.> 0.05 acepto a la hipótesis nula y rechazo la hipótesis alterna Si

Sig.<0.05 acepto la hipótesis alterna y rechazo la hipótesis nula

**Tabla 9**

*Relación entre motivación y teletrabajo*

		Teletrabajo	Sig.
Rho de Spearman	Motivación	,913**	0.000
	N	250	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con respecto a la dimensión motivación y el teletrabajo se aprecia un nivel de correlación positiva muy alta, con un Rho de Spearman de ,913\*\* y un nivel de significancia de 0.000 que por ser Sig.<0.05 se confirma la hipótesis alterna, es decir, existe correlación positiva muy alta entre horarios flexibles y la satisfacción laboral en los participantes de la fiscalía del distrito fiscal de Junín.

**Objetivo específico 6**

Determinar el nivel de relación existente con respecto a las expectativas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la fiscalía del distrito Fiscal de Junín – 2021.

- Ho: No existe relación entre las expectativas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la fiscalía del distrito Fiscal de Junín – 2021.
- Ha: Existe relación entre las expectativas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la fiscalía del distrito Fiscal de Junín – 2021.

Regla de decisión:

Si Sig.> 0.05 acepto a la hipótesis nula y rechazo la hipótesis alterna Si

Sig.<0.05 acepto la hipótesis alterna y rechazo la hipótesis nula

**Tabla 10**

*Relación entre las expectativas y la satisfacción laboral*

		Expectativas	Sig.
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	,928**	0.000
	N	250	

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con relación a las expectativas y la satisfacción laboral, se aprecia un nivel correlación positiva muy alta según con un Rho de Spearman de ,928\*\* y un grado de significancia de 0.000, que por ser menor a Sig. < 0.05 se acepta y se confirma que existe relación significativa y considerable entre las expectativas y la satisfacción laboral en los colaboradores de la fiscalía del distrito fiscal de Junín.

## CONCLUSIONES

Según los resultados encontrados con respecto al objetivo general se estableció una correlación positiva, fuerte y directa con un (Rho=.963), y un nivel de significancia mucho menor al 0.05, lo cual determinó una relación existente con relación a la satisfacción laboral y el teletrabajo.

En base al nivel de teletrabajo se concluyó un grado moderado de la variable teletrabajo en la población elegida, teniendo a trabajo en distintos lugares 58.4% y evaluación por resultados 59.9% en nivel moderado.

Con respecto al nivel de satisfacción laboral se determinó un nivel moderado con respecto a sus dimensiones, teniendo a la motivación un 58.0% y las expectativas un 56,4% ambos en un nivel moderado.

Al analizar el nivel de relación entre los horarios flexibles y la satisfacción laboral se determinó un nivel de correlación muy alta, con un Rho de Spearman de 0,798\*\* y un nivel de significancia de 0.000 siendo este menor a 0.05 lo cual comprueba un nivel de correlación elevado.

Con relación al grado de correlación sobre la evaluación por resultados y la satisfacción laboral se aprecia un nivel de correlación positiva perfecta, con un Rho de Spearman de 0,919\*\* y un nivel de significancia de 0,000. Con lo cual se determina un nivel elevado perfecto para ambos factores.

Con relación a la motivación y el teletrabajo un nivel de correlación positiva muy alta, con un Rho de Spearman de ,913\*\* y un nivel de significancia de 0.000 que por ser Sig.<0.05, confirma que se trabajará con mayor motivación cuando haya más teletrabajo, brindando libertad al colaborador teniendo logros personales y mejorando los resultados. Por último, al analizar la relación existente con respecto a las expectativas y la satisfacción laboral, se aprecia un nivel de correlación positiva muy alta con un Rho de Spearman de ,928\*\* y un nivel de significancia de 0.000, que por ser menor a Sig. < 0.05, lo cual confirma que a mayor expectativa existe mayor satisfacción laboral.

## AGRADECIMIENTOS

Manifiesto mi profundo y sincero agradecimiento a Dios en primer lugar, por su cuidado, guía y bendiciones. A la Universidad Peruana Unión por poner a disposición maestros que con sus consejos y orientación fue posible realizar la investigación. A vuestras familias por el apoyo moral, amor y compañía constante.

## REFERENCIAS

- Arce Espinoza, L., & Rojas Sáurez, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *UNED Research Journal*, 12(2), e3141. <https://doi.org/10.22458/urj.v12i2.3141>
- Cabana, S. R., Cortés, F. H., Vega, D. L., & Cortés, R. A. (2016). Análisis de la fidelización del estudiante de ingeniería con su centro de educación superior: Desafíos de gestión educacional. *Formacion Universitaria*, 9(6), 93–104. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062016000600009>
- Camacho Rojas, P., Corrales Brenes, A. P., & Lamas Leon, M. J. (2020). *INCIDENCIA DEL TELETRABAJO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE BELÉN, DURANTE EL PERÍODO 2020-2021*. 15(2), 1–23.
- Carvajal, E. (2015). La fidelidad del consumidor en la distribución detallista. *Universidad Complutense De Madrid*, 1, 0–459. <http://eprints.ucm.es/32762/>
- Castro Zegarra, A. I. (2020). *Impacto Del Teletrabajo En Los Trabajadores De Entidades E Instituciones De Cooperación Técnica Internacional Constituidas En El Extranjero (Eniex) Que Operan En Perú Al 2020*. <http://portal.apci.gob.pe/archivos/web/ENIEX.pdf>

- Escobar, K. (2017). *Branding Y Fidelización Del Cliente En El Centro Comercial Real Plaza De La Provincia De Huánuco, 2017*. 97. [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/848/ESCOBAR\\_HUERTO%2C\\_KEVIN\\_MICHAEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/848/ESCOBAR_HUERTO%2C_KEVIN_MICHAEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2015). *Metodología de la investigación* (6th ed., Vol. 3, Issue 2).
- Pacori, S. (2019). El Credito Financiero Y Su Incidencia En El Crecimiento Economico De Los Comerciantes Del Rubro Prendas De Vestir Del Mercado Internacional 24 De octubre De Juliaca. Periodo 2017. *Tesis*, 1–13. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10728/Pacori\\_Zapana\\_Sara\\_Lizbeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10728/Pacori_Zapana_Sara_Lizbeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Plazas, A., & Páez, S. (2018). *Nivel de madurez en gerencia de proyectos y percepción del cliente en una empresa de telecomunicaciones*.
- Escobar, K. (2017). *Branding Y Fidelización Del Cliente En El Centro Comercial Real Plaza De La Provincia De Huánuco, 2017*. 97. [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/848/ESCOBAR\\_HUERTO%2C\\_KEVIN\\_MICHAEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/848/ESCOBAR_HUERTO%2C_KEVIN_MICHAEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fonseca, J., Cruz, C., & Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(1), 7–29. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- Hernandez Salazar, L. V. (2019). Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de Salud. *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*, 7(1), 1–33. [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSSt/Publikationen/GrauePublikationen/MT\\_Globalization\\_Report\\_2018.pdf%0Ahttp://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India\\_globalisation%2C\\_society\\_and\\_inequalities%28lsero%29.pdf%0Ahttps://www.quora.com/What-is-the](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSSt/Publikationen/GrauePublikationen/MT_Globalization_Report_2018.pdf%0Ahttp://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India_globalisation%2C_society_and_inequalities%28lsero%29.pdf%0Ahttps://www.quora.com/What-is-the)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1997). *Metodología de la investigación*.
- Limonta, R., Andraus, C., & Lazo, O. (2020). *Análisis De Modelos De Branding Corporativo*. 11, 84–100. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/2523/2855> López,
- P. (2004). Población Muestra Y Muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69–74.
- Muchotrigo, G., & Pilar, M. (2001). *Construcción de un instrumento sobre estilos de vida saludables en estudiantes universitarios*.
- Perez Ayvar, H. (2018). El branding y la fidelización del cliente en la I.E.P. Jesús Pastor, Ate 2020. *Normas Tributarias*, 44. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1891/Casas\\_Ochochoque\\_Joel\\_Rainier.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1891/Casas_Ochochoque_Joel_Rainier.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Soto Gutierrez, V. A. (2020). El teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Lima, 2020. *Universidad Señor de Sipán*, 44. [http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7512/Soto\\_Gutiérrez%2C\\_Victor\\_Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://orcid.org/0000-0002-0790-7874](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7512/Soto_Gutiérrez%2C_Victor_Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://orcid.org/0000-0002-0790-7874)
- Sovero, S., & Suarez, V. (2015). “*La Calidad de Servicio y su Influencia en la Fidelidad de los Clientes, Caso Contacom SIC E . I . R . L . En Huancayo*”. 3609–3610.
- Steinlein, S. (2020). *Creando una fuerte identidad de marca - Facilitar la internacionalización de la ropa deportiva noruega Marcas*. 1–93.
- Tapasco, O. (2021). *Factores que inciden en la productividad laboral del teletrabajador en el contexto del sector de servicios intensivos en conocimiento Factores que inciden en la productividad laboral del teletrabajador en el contexto del sector de servicios intensivos en*. 325. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/80206/15919066.2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

*“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”*

## **CONSTANCIA DE REVISIÓN LINGUISTICA**

Quien suscribe, **Mg. REBECA SUMIRE QQUENTA**, identificado con **DNI N° 08131899**, deja constancia de haber efectuado la revisión lingüística del Artículo científico titulado: **“Teletrabajo y Satisfacción laboral en la fiscalía de la nación del Distrito Fiscal de Junín”**, elaborado por los **Bachilleres LINO OSORIO RICALDI y LINCOL DIEGO RIGALDI CHAMORRO** para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

Lima, 04 de julio del 2024



**Mg. Rebeca Sumire Qquenta DNI N°  
08131899**  
**Asesor de tesis Especialista en  
corrección de estilo**  
**Registro Cppe N°: 0108131899**  
**Celular: 994352694**

**ORCID: 0000-0002-8297-0929**