



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**El Teletrabajo en el Área de Migración de una Empresa de
Tecnología como Alternativa de Prevención en Tiempos de
Pandemia**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

AUTOR:

Varas Maguiña, Warner Yrvin (ORCID: 0000-0001-8591-6007)

ASESOR:

Mg. Fabián Rojas, Lenin Enrique (ORCID: 0000-0003-1949-6352)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo de Herramientas Gerenciales

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Mi tesis la dedico con todo el cariño del mundo a mi madre Jacqueline Rosa Maguiña Mogollón y a mi padre Warner Fredi Varas Angulo, quien con su apoyo incondicional lograron una mejor versión de mí, al igual que a mi amada esposa Mónica Paola Mendoza Chacón, la cual desde que inició este posgrado, fue más que una ayuda incondicional, fue mi mano derecha para avanzar y llegar hasta donde he llegado, además de una dedicación especial para mi hijos, a quien amo mucho.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios Padre todo poderoso por haberme llenado de muchas bendiciones en mi vida, ya sea en lo familiar y/o laboral, además quiero agradecer a mis padres y mi esposa, quiénes con su apoyo incondicional lograron que dé lo mejor de mí. Agradecer también a esas amistades que con el tiempo fueron alentándome a conseguir la consolidación de mis logros académicos, además de mi asesor de tesis, también agradezco al Dr. Agüero quien en paz descansa, y al Dr. Núñez por el apoyo incansable que me brindaron para realizar esta investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	3
III. Metodología	8
3.1. Tipo y diseño de investigación	8
3.2. Operacionalización de variables	8
3.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	10
3.5. Procedimiento	10
3.6. Método de análisis de datos	11
3.7. Aspectos éticos	11
IV. Resultados	12
V. Discusión	19
VI. Conclusiones	21
VII. Recomendaciones	22
Referencias	23
Anexos	27
- Matriz de consistencia	27
- Instrumentos	30
- Matriz de datos (Excel y/o spss)	35
- Otras evidencias	37
- Validez de los instrumentos	42
- Acta de aprobación de originalidad de tesis	51

- Declaratoria de autenticidad del autor	52
- Acta de sustentación	53
- Pantallazo de turnitin	54
- Autorización de publicación en repositorio institucional	55
- Autorización de la versión final del trabajo de tesis	56

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable teletrabajo	8
Tabla 2. Niveles de la variable teletrabajo	12
Tabla 3. Niveles de la variable teletrabajo (D1-D2-D3-D4)	13
Tabla 4. Niveles de la variable teletrabajo (D5-D6-D7)	14
Tabla 5. Hipótesis general	15
Tabla 6. Hipótesis específica-1	15
Tabla 7. Hipótesis específica-2	16
Tabla 8. Hipótesis específica-3	16
Tabla 9. Hipótesis específica-4	17
Tabla 10. Hipótesis específica-5	17
Tabla 11. Hipótesis específica-6	18
Tabla 12. Hipótesis específica-7	18

Índice de Figuras

Figura 1.	Tipos de teletrabajo	5
Figura 2.	Niveles de la variable teletrabajo	12
Figura 3.	Niveles de la variable teletrabajo (D1-D2-D3-D4)	13
Figura 4.	Niveles de la variable teletrabajo (D5-D6-D7)	14

Resumen

La investigación titulada El teletrabajo en el área de migración de la empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia, tiene como finalidad determinar los factores influyentes en el trabajo, y que producto esencialmente de la pandemia Covid-19, ha empujado a la mayoría de los trabajadores a esta modalidad de empleo. Tuvo como metodología el enfoque cuantitativo, de tipo básico sustantivo de nivel explicativo, con una población censal de 200 trabajadores, cuya aplicación del instrumento (encuesta) se realizó vía on-line, como efecto del aislamiento. Los resultados indicaron que el factor determinante del teletrabajo en los siete factores considerados, inciden positivamente en la variable en el 67,1% con una significativa de 0,000, pero todos ellos en el nivel adecuado.

Palabras clave: teletrabajo, conflicto, estrés, satisfacción, aislamiento

Abstract

The research entitled Teleworking in the migration area of the technology company as a prevention alternative in times of pandemic, aims to determine the influencing factors at work, which, essentially as a result of the Covid-19 pandemic, have pushed most of workers to this type of employment. It had as methodology the quantitative approach, of a substantive basic type of explanatory level, with a census population of 200 workers, whose application of the instrument (survey) was carried out online, as an effect of isolation. The results indicated that the determining factor of teleworking that the seven factors considered positively influence the variable in 67.1% with a significant of 0.000, but all of them at the appropriate level.

Keywords: telework, conflict, stress, satisfaction, isolation

I. INTRODUCCIÓN

Partiendo de la definición que es un contrato que tiene la finalidad de realizar un trabajo desde la casa del trabajador en una forma regular, esto se vio reforzado por la pandemia que azota al país y que ha generado que el gobierno tome decisiones de confinamiento por espacio de más de dos meses, donde los trabajadores se han visto en la necesidad de realizar este trabajo o son despedidos. Asimismo, esta actividad se realiza en el sector servicios para llevar el trabajo fuera de las instalaciones de la empresa, utilizando el día de hoy las TIC (Rodríguez, 2001).

La finalidad fue el incremento de la productividad empresarial, asesoría-consultoría buscando la satisfacción de los beneficiarios e incremento de la calidad. Para ello se realizan diversas actividades de coordinación, donde el teletrabajo, minimiza el costo en su ejecución.

Esta situación ha generado otras oportunidades laborales, pero exige que el trabajador tenga capacidades y competencias digitales, para ejercer dicha labor y cuente con el equipo para ello. Sin embargo, muchas empresas han realizado las adendas donde los trabajadores se ven en la necesidad de realizar dicha labor sin otorgar las herramientas necesarias para ello.

La pandemia ha generado muchos problemas sociales, entre ellos viene cambiando la forma como los seres humanos se relacionan, con la finalidad de evitar contraer el virus, donde el uso de las tecnologías se ha convertido en medio para dicho fin, creando nuevas estructuras que van a ir diferenciándose en la medida que se exija su uso y la brecha digital sea cada vez más amplia, cuyos efectos se va evidenciar en los sectores más pobres, esta nuevas formas de vida ya fueron anunciadas por (Toffler, 1980).

El uso del internet permite establecer el potencial de una sociedad debido al acceso de la información y comunicación y así como también a la toma de decisiones, a la generación de nuevos puestos de trabajo y de una emergente economía de la era digital.

De allí el problema de investigación formulado es: ¿Cuál es el factor determinante del teletrabajo en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia?

Además, el objetivo general planteado es: Establecer el factor determinante del teletrabajo en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia. Asimismo, como objetivos específicos se planteó como objetivo 1, establecer el indicador determinante factor conflicto trabajo –familia en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia; objetivo 2, establecer el indicador determinante factor estrés y carga laboral en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia; objetivo 3, establecer el indicador determinante factor aislamiento laboral en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia; objetivo 4, determinar el indicador determinante factor satisfacción laboral en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia; objetivo 5, determinar el indicador determinante factor satisfacción laboral en aspectos específicos en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia; objetivo 6, establecer el indicador determinante factor conflicto en el rol en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia; objetivo 7, establecer el indicador determinante factor características del teletrabajo en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia.

Asimismo, la hipótesis es: El factor determinante del teletrabajo es la satisfacción laboral en aspectos específicos en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia.

II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones precedentes nos indican que las empresas establecen el trabajo para brindar salud/seguridad a los trabajadores, donde con estudios de enfoque cualitativo presentaron propuestas de adecuación identificando los diferentes componentes, especialmente en la gestión de la innovación tecnológica (Valero & Reaño, 2020). Asimismo, investigaciones explican las ventajas/desventajas de esta actividad en la administración pública, donde a través de una encuesta evidenciaron el crecimiento de la calidad de vida y productividad; la desventaja es la inadaptación, bajos niveles de comunicación, problemas psicológicos y condiciones de trabajo (Filardi, Castro, & Zanini, 2020).

También, en la misma línea, desde una investigación fenomenológica es reconocido como una oportunidad laboral cuyas ventajas generan la reducción de las inasistencias y la infraestructura, aumentando la productividad, innovación y calidad (Jaramillo, 2020).

Otra investigación explica el impacto en el campo laboral de las empresas de esta modalidad, estableciendo como finalidad comparar ambas modalidades, a través de una investigación documental, que para la empresa genera menos gastos en infraestructura pero carencia de comunicación, control e inversiones en tecnología (Peralta, Allá, & Bombón, 2020). También, estudios realizados en Colombia, a través de metodologías cuantitativas, aplicaron encuestas a los directivos cuyos resultados nos explican las diferencias directivas entre los que aceptan el teletrabajo y los que no y una asociación entre la posición de adoptar al teletrabajo con la administración (Tapasco & Gitraldo, 2020).

Investigadores miran al teletrabajo como producto del avance de la tecnología en las organizaciones empresariales, permitiendo ser flexibles y mejorando la productividad, permitiendo trabajadores inclusivos a través del acceso remoto (Muñoz, Ortega, & Quevedo, 2020). También, la globalización y las nuevas tendencias apuntan como nueva modalidad a través de las TIC, creando centros comunitarios para la ampliación del empleo, especialmente en el comercio, fomentando el desarrollo de las capacidades digitales (Vargas, 2020); además genera el desarrollo corporativo, que desde la investigación cualitativa, demuestran lo positivo de la modalidad virtual del trabajo (Sánchez & Montenegro, 2019).

Desde otra perspectiva, el trabajo genera perjuicios que son irreversibles al trabajador, provocando males sociales y generando nuevas formas de esclavitud. Se realizó el estudio desde el enfoque mixto cuali-cuantitativo, donde explica que la relación laboral es cada vez más precaria e inhumana, debido a una falta de regulación, bajos salarios y violatorios de los derechos laborales, con visualización de explotación y rentabilidad económica para las empresas; peligros psicológicos debido a la rutina, como el estrés, ansiedad y depresión; además del Burnout y Karoshi, porque “la esclavitud digital surge en un escenario en el que ya no hay una separación entre el entorno laboral y el entorno de la vida personal, teniendo en cuenta que comienza a funcionar en donde sea que te puedas conectar” (Bandeira de Moraes & Cabral de Vasconcelos, 2020).

Por otro lado, en investigaciones realizadas en Europa, muestra la existencia de desigualdades entre las personas referidas a los recursos tecnológicos, tanto en el campo urbano como rural, mostrándonos que la disponibilidad y acceso a internet tienen una gran dispersión estadística (Ruíz, Gonzales, & Lucendo, 2020).

Se define al teletrabajo como un servicio laboral que presta el trabajador y utiliza las TIC para realizarlo, dando oportunidad a realizar este servicio a poblaciones denominadas vulnerables (Valencia, 2018). Se caracteriza por realizar dicho trabajo en su hogar o fuera del ámbito laboral (Puntriano, 2014).

Alvin Toffler, en el libro “La tercera Ola” predijo esta forma de trabajo con el desarrollo de la tecnología, que más adelante se confirmaría la predicción que realiza al ver una masa importante de trabajadores insertados en el teletrabajo. Para ello se requiere del conocimiento y dominio de las TIC, para su ejecución correcta (Lubiza, 2010).

Para otros es una diligencia telemática organizacional estableciéndose relaciones laborales de prestación desde el domicilio de los trabajadores, que puede realizarse a tiempo parcial o completo.

De acuerdo a (Lubiza, 2010) el teletrabajo se puede realizar en: espacios comunitarios donde los pobladores pueden acceder a las TIC con bajos costos; en espacios creados por las organizaciones (oficina-satélite); espacios de operadores telefónicos (call-centers); oficinas del extranjero que contratan

trabajadores (offshore); teletrabajo en domicilio; teletrabajo flexible en la oficina pero disponible a la organización; con oficina en domicilio.

Por el lugar en que se presta el servicio	Teletrabajo a domicilio	Se prestan los servicios en el propio domicilio con distintas formas de administración, especialidades y vínculos con la empresa
	Teletrabajo en telecentros	Se ponen a disposición de los usuarios, empresas o teletrabajadores los medios e infraestructuras necesarios
	Centros satélites	Áreas de trabajo de una empresa que aproximan centros potenciales o al trabajador en una parte diferencial de la actividad productiva
	Teletrabajo móvil o nómada	Desarrollado por trabajadores dotados de medios informáticos adecuados y localizados en todo momento para transmitir o recibir información
	Teletrabajo off shore o transnacional	Se presta en un país distinto a la empresa matriz
Por la forma de realizar la transmisión de orden, información y resultados	Teletrabajo on line	Se realiza mediante conexión telemática, el trabajador opera a través de un videoterminal mediante relación interactiva con el ordenador central, con controles e instrucciones por el empresario y en tiempo real.
	Teletrabajo one way line	El equipo informático del trabajador está conectado al central de la empresa, transmite la información pero sin control directo del empresario
	Two way line	Se trabaja con una terminal inserta en una red de comunicaciones, con un dialogo interactivo y control en tiempo real por la empresa.
	Teletrabajo off line	No existe conexión telemática y la transmisión es por medios externos. CD-rom, disquetes, teléfono, correo postal o electrónico
Por la organización del trabajo	Individual, colectivo o cooperativo	
	A tiempo completo o mixto, a tiempo parcial o telependular	
	Según la relación contractual	Por cuenta propia o ajena

Figura 1. Tipos de teletrabajo

Fuente: (Vicente-Herrero, Torres, Torres, Ramirez, & Capdevila, 2018)

Esto trae consigo algunos beneficios para los teletrabajadores: relación directa del trabajo-familia; reducción de costos y tiempo por desplazarse a su centro laboral; reduce el estrés; incrementa la motivación, productividad y oportunidades. Para las empresas: gestión on-line; se reducen costos; incremento de la productividad, rendimientos y mayor compromiso, fideliza al trabajador; reducción de las ausencias laborales. Socialmente porque incorpora al ámbito laboral a personas generalmente excluidas o vulnerables, ahorro de energía.

La legislación del teletrabajo en el Perú (Ley 30036 y su reglamento) definen su actuar en el sector público estableciendo: ser voluntario (justificado el

hecho); reversible (reposición a su centro habitual); trato igualitario (mismas condiciones a todos los trabajadores) y la conciliación (vida laboral y personal) (Presidencia de la República, 2015).

Entre los principales derechos establecidos tenemos: iguales todos los derechos, excepto su asistencia al centro laboral; capacitación on-line; comunicación inviolable; maternidad y lactancia; seguridad y salud; libertad sindical. Asimismo, se deben compensar los recursos que son aportes por parte del trabajador (Presidencia de la República, 2015).

Entre las principales dimensiones consideradas para la investigación son: dimensión 1, conflicto trabajo–familia, la función de una impide el cumplimiento de la otra función, generando el conflicto (Powell, 2003). Cumplir las demandas laborales exigen mayores esfuerzos, sacrificando los tiempos de descanso cuyo efecto es negativo (Sabine, Kompier, Roxburgh, & Houtman, 2003; Schulz, Cowan, C, & Brennan, 2004; Núñez, Bravo, Cruz, & Hinostroza, 2018).

Sin embargo, existen estudios que afirman lo contrario, generando relaciones positivas familia-trabajo, un mayor afecto (Daniel, 2004; Lucas & Diener, 2001), logrando holísticamente la integración.

Dimensión 2, estrés y carga laboral, cuyos estudios psicológicos han demostrado sus efectos nocivos al trabajador por el trabajo diario (Peter, 2010) coincidentes con los hallazgos de (Sabine, Kompier, Roxburgh, & Houtman, 2003).

Además, puede generar otros problemas de salud, como efecto directo del uso permanente de las nuevas tecnologías: dolor (cuello-espalda-muñecas-brazos y piernas) por estar frente al ordenador permanentemente (Azabache, 2018).

Dimensión 3, aislamiento laboral, cuyos efectos en el desempeño en la vida laboral son notables, debido a factores de tiempo empleado, la interacción entre personas (Vicente-Herrero, Torres, Torres, Ramirez, & Capdevila, 2018).

Dimensión 4, satisfacción laboral, entendida por la percepción de satisfacción del trabajo producto de sus experiencias (Chiang & Martínez, 2009). Además es entendida como la correlación trabajo-emoción (Anaya & López-Martín, 2015). Asimismo, es comprendido como multifactorial cuyos elementos están conformados por satisfacciones en el salario, crecimiento profesional,

relaciones interpersonales (Dhurup & Dubihlela, 2014), pero destacando el componente psicológico (Martínez & Ros, 2010). En el teletrabajo hay un aumento de la satisfacción por los beneficios (autonomía y control), reducción de conflictos entre otros (Fonner & Roloff, 2010).

Dimensión 5, satisfacción laboral en aspectos específicos, donde se destaca la productividad, como factor de éxito en la empresa, no solo por los productos sino también por el desempeño de los trabajadores (Tangen, 2005) y la calidad brindada (Camacho & López, 2013). Asimismo, el desarrollo de las competencias personales y/o individuales que se expresan en los comportamientos (Griffin, Loe, & Hesketh, 2012).

Dimensión 6, conflicto en el rol, donde la costumbre de realizar las actividades genera contradicción en la realización del teletrabajo, y más cuando esto se adiciona a tu función, generando mayor estrés en el trabajador y con funciones incompatibles a las que realiza o está asignada.

Dimensión 7, características del teletrabajo, es decir la jornada laboral, sus funciones, la capacitación recibida y las propias de su labor en la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

A partir de las definiciones de (Hernández & Mendoza, Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, 2018; Sánchez & Reyes, 2017) la investigación realizada es cuantitativa, cuya característica es la demostración de las hipótesis en forma estadística, para estimar matemáticamente los resultados; el método empleado es el hipotético deductivo cuyas conclusiones se realizan a través de la demostración de las hipótesis.

Fue de tipo básica-sustantiva, porque reafirma los conocimientos adquiridos y busca nuevos para que el conocimiento se actualice y mejore (Sánchez & Reyes, 2017; Cerna, 2018); es de nivel explicativo porque trata de explicar las causas que van a originar el fenómeno en cuestión (Cerna, 2018; Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018); el diseño empleado fue no experimental porque no hubo manipulación de la variable y tomados en un momento determinado (vía on-line) (Hernández & Mendoza, Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, 2018; Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018), permitiendo establecer relaciones de causalidad.

3.2 Operacionalización de variables

3.2.1 Definición conceptual

De acuerdo a (Lubiza, 2010) el teletrabajo es aquel que se puede realizar en: espacios comunitarios donde los pobladores pueden acceder a las TIC con bajos costos; en espacios creados por las organizaciones (oficina-satélite); espacios de operadores telefónicos (call-centers); oficinas del extranjero que contratan trabajadores (offshore); teletrabajo en domicilio; teletrabajo flexible en la oficina pero disponible a la organización; con oficina en domicilio.

3.2.2 Definición operacional

La variable en estudio de acuerdo a la teoría asumida presenta siete dimensiones: conflicto trabajo-familia, estrés y carga-laboral, aislamiento-laboral, satisfacción-laboral, satisfacción-laboral en aspectos específicos, conflicto en el rol y características del teletrabajo. Presentan indicadores para su medición a través de preguntas, cuya escala de medición fue a través de

Likert-politómica y una baremación de inadecuado 50 – 117, poco adecuadas 118 – 184 y adecuadas 185 – 250.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable teletrabajo

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Conflicto trabajo – familia	1. Agotamiento 2. Trabajo personal 3. Tiempo libre	Del 1 al 8	Muy Frecuente (5)	
			Algo Frecuente (4)	
			Poco Frecuente (3)	
Estrés y carga laboral	4. Cantidad de trabajo	Del 9 al 13	Nada frecuente (2)	
			Nunca (1)	
			Muy Frecuente (5)	
Aislamiento laboral	5. Relaciones de trabajo 6. Comunicación	Del 14 al 21	Algo Frecuente (4)	
			Poco Frecuente (3)	
			Nada frecuente (2)	
Satisfacción laboral	7. Disfrute del trabajo	Del 22 al 25	Nunca (1)	Inadecuado 50 - 117 Poco adecuadas 118 - 184 Adecuadas 185 - 250
			Muy Frecuente (5)	
Satisfacción laboral en aspectos específicos	8. Cantidad de trabajo 9. Capacitación 10. crecimiento	Del 26 al 34	Algo Frecuente (4)	
			Satisfecho (4)	
			Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	
			Insatisfecho (2)	
Conflicto en el rol	11. Otras funciones 12. Incompatibilidad laboral	Del 35 al 42	Muy insatisfecho (1)	
			Muy Frecuente (5)	
			Algo Frecuente (4)	
Características del teletrabajo	13. Jornada 14. Capacitación	Del 43 al 48	Poco Frecuente (3)	
			Nada frecuente (2)	
			Nunca (1)	

3.3 Población, muestra y muestreo

Es considerada una población a todos los elementos que presentan rasgos similares, que permite su análisis de estudio (Hernández & Mendoza, Metodología de investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas., 2018).

La población que se consideró para el estudio fue de 200 trabajadores de una empresa de tecnología, por lo que se consideró realizar un censo (Bernal, 2013).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se empleó para recolectar datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, para la variable en estudio, presentando una escala de medición politómica y baremado en tres niveles.

Luego de realizado la prueba piloto, con una muestra de 10% de la población total (20 trabajadores), se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach cuyos resultados indicados fue ,876 estableciéndose que el instrumento es altamente confiable. La validez del instrumento fue sometido a juicio de expertos (validez de contenido).

Los datos recolectados fueron plasmados en matrices en Excel y luego procesados con SPSS para la elaboración de tablas y su respectiva interpretación estadística, utilizándose estadígrafos descriptivos e inferenciales (regresión logística-ordinal).

3.5 Procedimiento

Los procedimientos que se han utilizado en la investigación: solicitud de autorización de la institución para la aplicación del instrumento, información a los trabajadores (consentimiento-informado), se aplicó la encuesta a trabajadores (vía on-line).

3.6 Método de análisis de datos

La investigación tuvo consentimiento-informado de la organización y trabajadores. Además, se respetaron a los autores de los conceptos empleados a través de las normas APA séptima edición.

3.7 Aspectos éticos

Se aplicó el instrumento con el consentimiento informado y con la autorización de la institución a través de su jefe respectivo, guardando la confidencialidad de la información. Asimismo, se utilizó las normas APA, respetando la autoría utilizados para argumentar y demostrar la investigación.

IV. RESULTADOS

Luego de procesar los datos recogidos, los resultados descriptivos indican que esta variable presenta, de acuerdo a los trabajadores de la empresa, que el 16,0% presenta un nivel adecuado y el 84,0% un nivel poco adecuado.

Tabla 2

Niveles de la variable teletrabajo

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Adecuado	32	16.0%
Poco-adecuado	168	84.0%
Inadecuado	0	0.0%
Total	200	100.0%

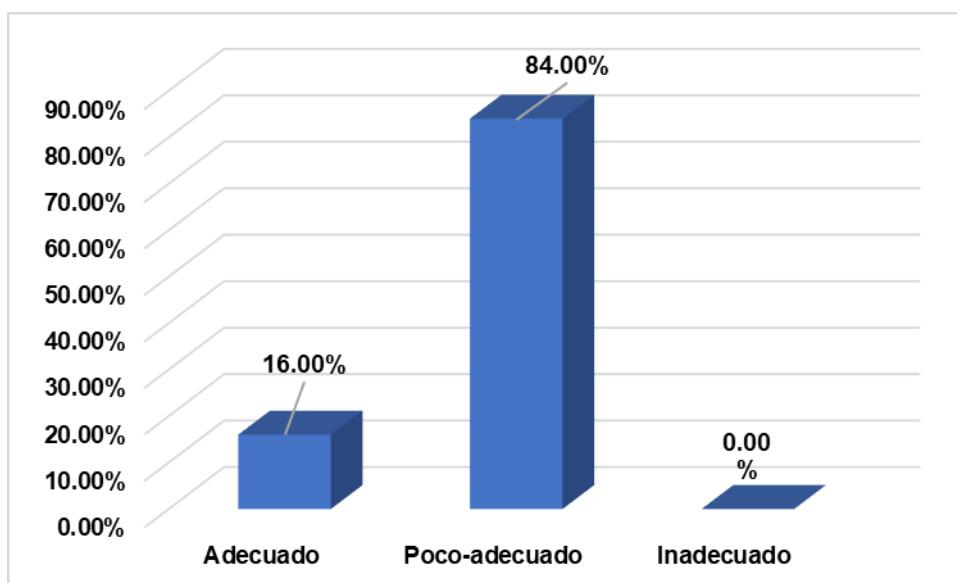


Figura 2. Variable teletrabajo

Luego de procesar los datos recogidos, los DISC descriptivos nos indican que las dimensiones (del 1 al 4) presentan, de acuerdo a los trabajadores de la empresa, que en la dimensión-1 Conflicto trabajo-familia el 29,5% presenta un nivel adecuado, el 63,5% un nivel poco adecuado y el 7,0% nivel inadecuado; en la dimensión-2 Estrés y carga-laboral el 62,0% presenta un nivel adecuado, el 37,5% un nivel poco adecuado y el ,5% nivel inadecuado; en la dimensión-3 Aislamiento-labora el 32,5% presenta un nivel adecuado, el 65,5% un nivel poco adecuado y el 2,0% nivel inadecuado; en la dimensión-4 Satisfacción laboral el

31,5% presenta un nivel adecuado, el 78,5% un nivel poco adecuado y el 0,0% nivel inadecuado.

Tabla 3

Niveles de la variable teletrabajo (D1-D2-D3-D4)

Niveles	Conflicto trabajo – familia		Estrés y carga laboral		Aislamiento laboral		Satisfacción laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Adecuado	59	29.5%	124	62.0%	65	32.5%	43	31.5%
Poco-adecuado	127	63.5%	75	37.5%	131	65.5%	157	78.5%
Inadecuado	14	7.0%	1	.5%	4	2.0%	0	0.0%
Total	200	100.0%	200	100.0%	200	100.0%	200	100.0%

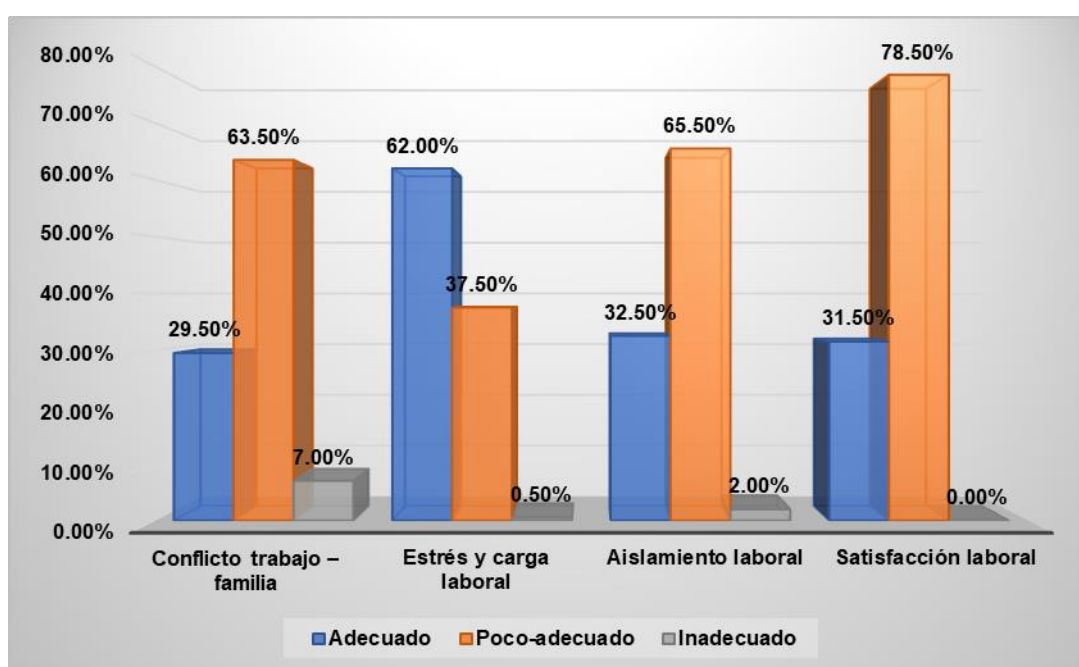


Figura 3. Niveles de la variable teletrabajo (D1-D2-D3-D4)

En la dimensión-5 Satisfacción laboral en aspectos-específicos, el 63,5% presenta un nivel adecuado, el 32,5% un nivel poco adecuado y el 4,0% nivel inadecuado; en la dimensión-6 conflicto en el rol, el 46,5% presenta un nivel adecuado, el 53,5% un nivel poco adecuado y el 0,0% nivel inadecuado; en la dimensión-7 Características del teletrabajo el 6,0% presenta un nivel adecuado, el 86,5% un nivel poco adecuado y el 7,5% nivel inadecuado.

Tabla 4

Niveles de la variable teletrabajo (D5-D6-D7)

Niveles	Satisf laboral en asp específicos		Conflicto en el rol		Características del teletrabajo	
	f	%	f	%	f	%
Adecuado	127	63.5%	93	46.5%	12	6.0%
Poco-adequado	65	32.5%	107	53.5%	173	86.5%
Inadecuado	8	4.0%	0	0.0%	15	7.5%
Total	200	100.0%	200	100.0%	200	100.0%

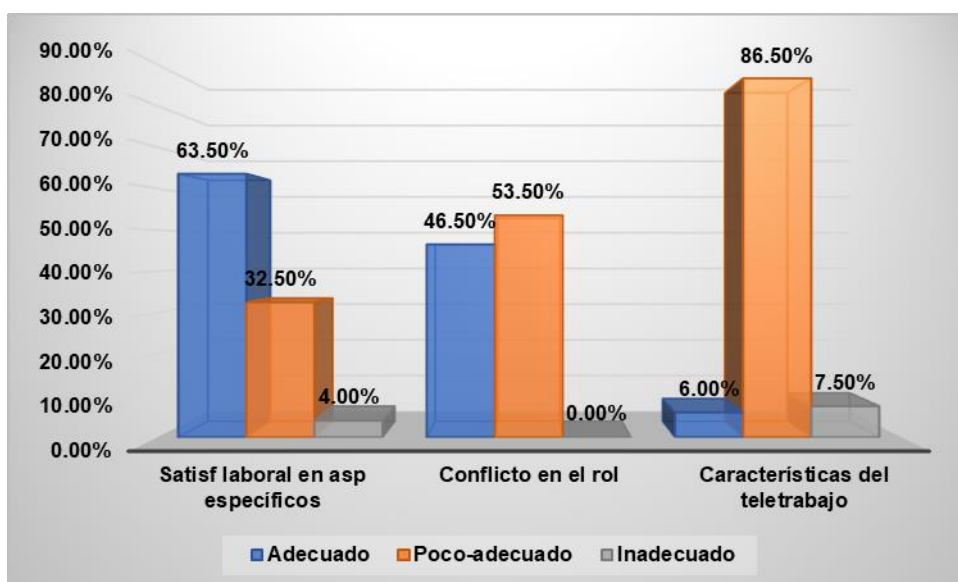


Figura 4. Niveles de la variable teletrabajo (D5-D6-D7)

En relación a la hipótesis general el factor determinante del teletrabajo es la satisfacción laboral, en la que se ha podido demostrar que del conjunto de factores, siete inciden positivamente en la variable en el 67,1% con una significativa de 0,000. Sin embargo, los factores que inciden directamente son conflicto en el trabajo, estrés y carga laboral, aislamiento laboral y satisfacción laboral en aspectos específicos con una significatividad de (,000), conflicto en el rol con (,019) y características del teletrabajo con (0,003), estando todos ellos en el Nivel adecuado.

Tabla 5

Hipótesis de general

Hipótesis general	Información de ajuste de los modelos		Pseudo R cuadrado	Nivel de influencia	Estimaciones de parámetro
	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Sig.	Nagelkerke	Nx100%	Factor de influencia
Factor determinante del teletrabajo	46,124	,000	,671	67,1%	<p>En el nivel adecuado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conflicto en el trabajo (,000) • Estrés y carga laboral (,000) • Aislamiento laboral (,000) • Satisfacción laboral en aspectos específicos (,000) • Conflicto en el rol (,019) • Características del teletrabajo (0,003)

En relación a la hipótesis específica 1 el indicador determinante del conflicto trabajo –familia, se ha podido demostrar que el conjunto de indicadores (inciden positivamente en la variable en el 100,0% con una significatividad de 0,000). Sin embargo, los indicadores son influyentes en su totalidad.

Tabla 6

Hipótesis específica-1

Hipótesis general	Información de ajuste de los modelos		Pseudo R cuadrado	Nivel de influencia	Estimaciones de parámetro
	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Sig.	Nagelkerke	Nx100%	Factor de influencia
El indicador determinante del factor conflicto trabajo – familia	333,860	,000	1,000	100,0%	En el nivel adecuado ni poco adecuado hay influencia significativa de los indicadores

En relación a la hipótesis específica 2 el indicador determinante del estrés y carga laboral, se ha podido demostrar que el conjunto de indicadores (inciden positivamente en la variable en el 82 % con una significativas de 0,000). Sin embargo, los indicadores influyen todos en su totalidad.

Tabla 7

Hipótesis específica-2

Hipótesis general	Información de ajuste de los modelos		Pseudo R cuadrado	Nivel de influencia	Estimaciones de parámetro
	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Sig.	Nagelkerke	Nx100%	Factor de influencia
El indicador determinante del indicador estrés laboral	85,107	,000	,820	82,0%	En el nivel adecuado ni Poco adecuado hay influencia significativa de los indicadores

En relación a la hipótesis específica 3 en el indicador determinante del aislamiento laboral, se ha podido demostrar que el conjunto de indicadores (inciden positivamente en la variable 100 % con una significativas de 0,000). Sin embargo, los indicadores influyentes son en su totalidad.

Tabla 8

Hipótesis específica-3

Hipótesis general	Información de ajuste de los modelos		Pseudo R cuadrado	Nivel de influencia	Estimaciones de parámetro
	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Sig.	Nagelkerke	Nx100%	Factor de influencia
El indicador determinante del indicador aislamiento laboral	288,265	,000	1,000	100,0%	En el nivel adecuado ni Poco adecuado hay influencia significativa de los indicadores

En relación a la hipótesis específica 4 el indicador determinante de la satisfacción laboral, se ha podido demostrar que el conjunto de indicadores (inciden positivamente en la variable en el 18,1 % con una significatividad de 0,000). Sin embargo, los indicadores influyentes son disfrute del trabajo (,040) y estar contento de trabajar (,000).

Tabla 9

Hipótesis específica-4

Hipótesis general	Información de ajuste de los modelos		Pseudo R cuadrado	Nivel de influencia	Estimaciones de parámetro
	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Sig.	Nagelkerke	Nx100%	Factor de influencia
El indicador determinante del indicador de Satisfacción laboral	150,866	,000	,181	18,1%	En el nivel adecuado <ul style="list-style-type: none"> disfrute del trabajo (,040) Contento de trabajar (,000)

En relación a la hipótesis específica 5 el indicador determinante de la satisfacción laboral en aspectos específicos, se ha podido demostrar que el conjunto de indicadores (inciden positivamente en la variable en el 100 % con una significativas de 0,000). Sin embargo, los indicadores influyentes todos en su totalidad.

Tabla 10

Hipótesis específica-5

Hipótesis general	Información de ajuste de los modelos		Pseudo R cuadrado	Nivel de influencia	Estimaciones de parámetro
	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Sig.	Nagelkerke	Nx100%	Factor de influencia
El indicador determinante del indicador de Satisfacción laboral en aspectos específicos	312,962	,000	1,000	100,0%	En el nivel adecuado ni Poco adecuado hay influencia significativa de los indicadores

En relación a la hipótesis específica 6 el indicador determinante del conflicto en el rol, se ha podido demostrar que el conjunto de indicadores (inciden positivamente en la variable en el 100 % con una significativas de 0,000). Sin embargo, los indicadores son influyentes todos en su totalidad.

Tabla 11

Hipótesis específica-6

Hipótesis general	Información de ajuste de los modelos		Pseudo R cuadrado	Nivel de influencia	Estimaciones de parámetro
	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Sig.	Nagelkerke	Nx100%	Factor de influencia
El indicador determinante del indicador de conflicto en el rol	276,278	,000	1,000	100,0%	En el nivel adecuado ni Poco adecuado hay influencia significativa de los indicadores

En relación a la hipótesis específica 7 el indicador determinante de las características en el trabajo, se ha podido demostrar que el conjunto de indicadores (inciden positivamente en la variable en el 100 % con una significativa de ,000. Sin embargo, los indicadores influyentes son en su totalidad.

Tabla 12

Hipótesis específica-7

Hipótesis general	Información de ajuste de los modelos		Pseudo R cuadrado	Nivel de influencia	Estimaciones de parámetro
	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Sig.	Nagelkerke	Nx100%	Factor de influencia
El indicador determinante del indicador de las características en el trabajo	195,409	,000	1,000	100,0%	En el nivel adecuado ni Poco adecuado hay influencia significativa de los indicadores

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos encontrados con referencia a la hipótesis general nos indican que el factor determinante del teletrabajo en los siete factores considerados incide positivamente en la variable en el 67,1% con una significativa de 0,000, pero todos ellos en el nivel adecuado. Para (Valero & Reaño, 2020) presentan similitud, pero en investigaciones en el sector salud, donde hubo satisfacción por la adecuación que realizaron en referencia a la innovación tecnológica que esto representaba.

En relación a la hipótesis-específica 1, hipótesis-específica 2, hipótesis-específica 3, hipótesis-específica 5, hipótesis-específica 6 e hipótesis-específica 7, los indicadores determinantes actúan en conjunto en general, incidiendo positivamente en la variable en el 100,0%, todo ellos en el nivel alto. Este nivel de incidencia corresponde a los trabajos de (Filardi, Castro, & Zanini, 2020) y (Jaramillo, 2020) donde demostraron la existencia de indicadores del mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y generando en ellos una mayor productividad en trabajo, a pesar de las dificultades que emergieron especialmente en el aspecto psicológico, comunicación con pares y problemas de condiciones de trabajo. Para la empresa no hubo la inasistencia y ahorro en inversiones en infraestructura.

En relación a la hipótesis específica 4, el indicador determinante en todos ellos incide positivamente en la variable, sin embargo, los indicadores influyentes son disfrute del trabajo (,040) y estar contento de trabajar (,000). Para (Peralta, Allá, & Bombón, 2020) luego de la comparación de las modalidades de trabajo, generaron mayores ahorros para las empresas pero que la falta de comunicación establecía dificultades y no de disfrute del trabajo; en cambio en la investigación de (Tapasco & Gitraldo, 2020) donde colaboradores aceptan el teletrabajo como mecanismo laboral.

Estos hallazgos encontrados coinciden también con (Muñoz, Ortega, & Quevedo, 2020), cuando afirma que producto del desarrollo tecnológico se ha permitido que las organizaciones empresariales vean al teletrabajo como un

mecanismo flexible, cuya mejora en la productividad sea factor determinante para establecer como mecanismo laboral por lo menos la inversión en activos que reduce los márgenes de utilidad empresarial. Asimismo, se demuestra lo positivo de la modalidad virtual del trabajo (Sánchez & Montenegro, 2019).

Pero no todo es positivo en el teletrabajo, porque también hay demostración de los efectos dañinos que genera en los trabajadores, donde provoca males psicológicos, sociales y familiares, complementado por la relación laboral precaria, bajos salarios y violación de derechos laborales, donde no hay separación del mundo laboral y familiar, mezclándose peligrosamente (Bandeira de Moraes & Cabral de Vasconcelos, 2020).

Efectos en Europa, limitan la posibilidad de trabajar en esta modalidad, debido fundamentalmente a la carencia tecnológica (recursos y capacidades) (Ruíz, Gonzales, & Lucendo, 2020).

Además en esta investigación, el análisis estadístico que se realizó, se pudo visualizar que sólo el 16 % de la población consideran al teletrabajo en un nivel adecuado, por lo que comparado con la investigación de Muñoz, A., Ortega, J., & Quevedo, S. (2020) se pudo constatar que en efecto, es poco el porcentaje que considera que el teletrabajo está en un nivel adecuado, debido a que hay puntos por mejorar, como por ejemplo la comunicación entre los colaboradores, en donde a pesar que no hay una interrelación física, es necesario mantener un buen ambiente de trabajo, haciendo parte de esto a la tecnología.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se concluye que los siete factores considerados en el proceso investigativo tienen incidencia directa en el 67,1% (niveles adecuados) en la percepción del teletrabajo en la empresa de tecnología.

SEGUNDO: Se concluye que en la hipótesis específica-1, los indicadores el estrés y carga laboral en general son los determinantes en el 100 % con una significativa de 0,000.

TERCERO: Se concluye que en la hipótesis específica-2, los indicadores del estrés laboral, en general son los determinantes en el 100 % con una significativa de 0,000.

CUARTO: Se concluye que en la hipótesis específica-3, los indicadores el estrés y carga laboral, en general son los determinantes en el 100 % con una significativa de 0,000.

QUINTO: Se concluye que en la hipótesis específica-4, los indicadores de la satisfacción laboral, en general son los determinantes en el 82 % con una significativa de 0,000.

SEXTO: Se concluye que en la hipótesis específica-5, los indicadores de la satisfacción laboral en aspectos específicos, en general son los determinantes en el 100 % con una significativa de 0,000.

SÉPTIMO: Se concluye que en la hipótesis específica-6, los indicadores del conflicto en el rol en general son los determinantes en el 100 % con una significativa de 0,000.

OCTAVO: Se concluye que en la hipótesis específica-7, los indicadores de las características en el trabajo, son determinantes en el 100 % con una significativa de ,000.

Esto ha confirmado los hallazgos encontrados por (Filardi, Castro, & Zanini, 2020) y (Jaramillo, 2020) donde demostraron la existencia de indicadores del mejoramiento de la calidad de vida, así como también con (Peralta, Allá, & Bombón, 2020) y (Tapasco & Gitraldo, 2020) donde colaboradores aceptan el teletrabajo como mecanismo laboral.

VII. RECOMENDACIONES

El teletrabajo implica la mejora de la calidad de vida, siempre y cuando este se realice como si el trabajador se encuentre en la oficina, no recargándose en el hogar. Para ello, se debe realizar algún límite en el trabajo, donde las "adictas" al trabajo presentarán dificultades serias, especialmente en su salud.

Esto ocurre generalmente cuando una persona no diferencia entre su vida personal y laboral porque prolonga la jornada más allá del horario. Por ello, cuando una persona cumple horarios aprovecha mejor su tiempo sobrante en los desplazamientos a su trabajo, destinándolas mejor a su vida personal.

Esta modalidad implica un cambio de vida, que involucra a su familia, por ello es fundamental que estas personas apoyen a su trabajo, que permita el cumplimiento de las metas de su institución demostrando la madurez laboral, cumpliendo con las actividades encomendadas.

Se debe establecer límites con las nuevas tecnologías, porque trabajar desde cualquier lugar es estar siempre a disposición 24h x 7días. Esto hace no haya límites entre el trabajo y la vida personal.

Hay que identificar los estresores, con señales que manifiesta el cuerpo cuando hay estrés, como el dolor de cabeza, molestias en el cuello o ansiedad por comer.

Se debe desarrollar respuestas saludables, con diversos métodos para el combate del estrés. Ejercicios periódicos, actividades de autocuidado, hábitos de sueño saludables.

Hablar con el jefe y compañeros de trabajo, generando un ambiente laboral favorable, y a desarrollar planes de afrontamiento al estrés producido por el teletrabajo.

REFERENCIAS

- Anaya, D., & López-Martín, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *RIE: Revista De Investigación Educativa*, 33(2), 435-452. doi:10.6018/rie.33.2.202841.
- Azabache, P. (2018). *Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bandeira de Moraes, I., & Cabral de Vasconcelos, M. (2020). Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. ISSN 2525-3409. *Research, Society and Development*. doi:http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i4.2786
- Bernal, C. (2013). *Metodología de la investigación. Tercera edición.*. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN. ISBN 978-958-699-128-5.
- Camacho, R., & López, D. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento & Gestión*(35), 87-118.
- Cerna, C. (2018). *Investigación científica. Métodos y Técnicas*. Cajamarca - Perú: Publimas .
- Chiang, M., & Martínez, K. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público desarrollo aplicación. *Horizontes Empresariales*, 8(1), 23-50.
- Daniel, A. (2004). A Survey Method for Characterizing Daily Life Experience. *The Day Reconstruction Method. Science*, 306, 1776-1780. doi:10.1126/science.1103572
- Dhurup, M., & Dubihlela, D. (2014). Sport coaching officials and their stressors: Work overload, role ambiguity, role conflict and the influence on job satisfaction of sport coaching officials in Gauteng province, South Africa. *African Journal for Physical, Health Education, Recreation & Dance*, 20(2), 732-744.
- Filardi, F., Castro, R., & Zanini, M. (2020). Ventajas y desventajas del teletrabajo en la administración pública brasileña: análisis de la experiencia del SERPRO y la Receita Federal. ISSN 1679-3951. *Cuadernos EBAPE.BR*, 18(1). doi:https://doi.org/10.1590/1679-395174605
- Fonner, K., & Roloff, M. (2010). Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336-361. doi:10.1080/00909882.2010.513998

- Griffin, B., Loe, D., & Hesketh, B. (2012). Using proactivity, time discounting, and the theory of planned behavior to identify predictors of retirement planning. *Educational Gerontology*, 38(2), 877-889. doi:10.1080/03601277.2012.660857
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: McGraw Hill Education.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mac Graw Hill Education.
- Jaramillo, D. (2020). *Ventajas y desventajas del teletrabajo en colaboradoras de una universidad pública de la ciudad de Quito. Informe de tesis*. Quito - Ecuador: Universidad de las Américas. Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/12157>
- Lubiza, H. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. ISSN: 1856-9099. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 93-109.
- Lucas, R., & Diener, E. (2001). Understanding extraverts' enjoyment of social situations: The importance of pleasantness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 343-356.
- Martínez, M., & Ros, R. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e Investigaciones Sociales*(28), 5-55.
- Muñoz, A., Ortega, J., & Quevedo, S. (2020). Adopción del teletrabajo en las empresas manufactureras de la ciudad de Cuenca. Primeros pasos. *I+D Tecnológico*, 16(1), 46-53. doi:<https://doi.org/10.33412/idt.v16.1.2439>
- Núñez, L., Bravo, L., Cruz, C., & Hinostroza, M. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista Venezolana de Gerencia*, 761-778.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología y diseños en investigación científica. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. (5ta. Ed)*. Colombia: Ediciones de la U.
- Peralta, A., Allá, J., & Bombón, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, ISSN-e 2588-073X, 4(1), 326-341. doi:10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335
- Peter, S. (2010). An intra-individual test of the demands- control model: A weekly diary study of psychological strain in portfolio workers. *Journal Occupational and Organizational Psychology*. doi:<https://doi.org/10.1348/096317905X52616>
- Powell, J. H. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*,

291-303. Obtenido de [http://www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleURL&_udi=B6WP2-47XSX6J- 2&_user=2503449](http://www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleURL&_udi=B6WP2-47XSX6J-2&_user=2503449)

- Presidencia de la República. (2015). *El Peruano*. Obtenido de Diario Oficial El Peruano: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>
- Puntriano, C. (2014). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. *Ius et veritas*(29).
- Rodríguez, F. (2001). El teletrabajo en España. ¿Trabajo subordinado o autónomo? *V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad*. Lima.
- Ruiz, F., Gonzales, R., & Lucendo, A. (2020). *La Brecha Digital en la Unión Europea. Modelos Explicativos, Predictivos y Espaciales” (CSO2015-67662-P), financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad (2016-18). ISSN 1989-9890*. Alicante - España: Universidad de Alicante. Instituto Interuniversitario de Geografía. doi:<https://doi.org/10.14198/INGEO2020.RRGRML>
- Sabine, G., Kompier, M., Roxburgh, S., & Houtman, I. (2003). Does Work–Home Interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 532-559. doi:10.1016/S0001-8791(02)00025-8
- Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *593 Digital Publisher CEIT, ISSN-e 2588-0705*, 91-107. doi:10.33386/593dp.2019.5-1.133
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación científica*. Lima: Busines Support Aneth S.R.L.
- Schulz, M., Cowan, P., C, P., & Brennan, R. (2004). Coming Home Upset: Gender, Marital Satisfaction, and the Daily Spillover of Workday Experience Into Couple Interactions. *Journal of Family Psychology*, 18(1), 250-263.
- Tangen, S. (2005). Demystifying productivity and performance. *International Journal of Productivity & Performance Management*, 54(1), 34-46. doi:10.1108/17410400510571437
- Tapasco, O., & Gitraldo, J. (2020). Association between administrative positions of managers and their disposition to adopt teleworking. *Información tecnológica. ISSN 0718-0764*, 30(1). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100149>
- Toffler, A. (1980). *Tercera Ola*. Plaza & Janes.

- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*. ISSN 1870- 2147, 12(41), 203-226.
- Valero, I., & Reaño, M. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1). doi:<https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.03>
- Vargas, J. (2020). El teletrabajo: nueva modalidad laboral y una opción digital para las empresas y sociedad. *Revista Odigos*, 1. doi:<https://doi.org/10.35290/ro.v1n1.2020.271>
- Vicente-Herrero, T., Torres, I., Torres, A., Ramirez, V., & Capdevila, L. (2018). Telework and occupational health: medical-legal and labor aspects. *Revista CES Derecho*, 9(2), 287-297. doi:10.21615/cesder.9.2.6

ANEXOS

Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables																																
<p>Problema general ¿Cuál es el factor determinante del teletrabajo en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es el indicador determinante factor conflicto trabajo –familia en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es el indicador determinante factor Estrés y carga laboral en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es el indicador determinante factor Aislamiento laboral en el área de migración de una empresa de tecnología como</p>	<p>Objetivo general Establecer el factor determinante del teletrabajo en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia.</p> <p>Objetivo específico 1 Establecer es el indicador determinante factor conflicto trabajo –familia en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia.</p> <p>Objetivo específico 2 Establecer el indicador determinante factor Estrés y carga laboral en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia.</p> <p>Objetivo específico 3 Establecer el indicador determinante factor Aislamiento laboral en el área de migración de una empresa de tecnología como</p>	<p>Hipótesis general El factor determinante del teletrabajo es la satisfacción laboral en aspectos específicos en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia.</p> <p>Hipótesis específica 1 El indicador determinante del factor conflicto trabajo – familia en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia.</p> <p>Hipótesis específica 2 El indicador determinante factor estrés y carga laboral es calidad de trabajo en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia.</p> <p>Hipótesis específica 3 El indicador determinante factor Aislamiento laboral es la comunicación en el área de migración de una empresa de tecnología como</p>	<p>Tabla 1</p> <p><i>Matriz de operacionalización de la variable teletrabajo</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensión</th> <th style="text-align: center;">Indicador</th> <th style="text-align: center;">Ítems</th> <th style="text-align: center;">Escala de medición</th> <th style="text-align: center;">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Conflicto trabajo – familia</td> <td style="text-align: center;">Agotamiento Trabajo personal Tiempo libre</td> <td style="text-align: center;">Del 1 al 8</td> <td style="text-align: center;">Muy Frecuente (5) Algo Frecuente (4) Poco Frecuente (3) Nada frecuente (2) Nunca (1)</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Estrés y carga laboral</td> <td style="text-align: center;">Cantidad de trabajo</td> <td style="text-align: center;">Del 9 al 13</td> <td style="text-align: center;">Muy Frecuente (5) Algo Frecuente (4) Poco Frecuente (3) Nada frecuente (2) Nunca (1)</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Aislamiento laboral</td> <td style="text-align: center;">Relaciones de trabajo Comunicación</td> <td style="text-align: center;">Del 14 al 21</td> <td style="text-align: center;">Muy Frecuente (5) Algo Frecuente (4) Poco Frecuente (3) Nada frecuente (2) Nunca (1)</td> <td style="text-align: center;">Inadecuado 50 - 117 Poco adecuadas 118 - 184 Adecuadas 185 - 250</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Satisfacción laboral</td> <td style="text-align: center;">Disfrute del trabajo</td> <td style="text-align: center;">Del 22 al 25</td> <td style="text-align: center;">Muy Frecuente (5) Algo Frecuente (4) Poco Frecuente (3) Nada frecuente (2) Nunca (1)</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Satisfacción laboral en aspectos específicos</td> <td style="text-align: center;">Cantidad de trabajo Capacitación crecimiento</td> <td style="text-align: center;">Del 26 al 34</td> <td style="text-align: center;">Muy Satisfecho (5) Satisfecho (4) Ni satisfecho ni insatisfecho (3) Insatisfecho (2) Muy insatisfecho (1)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	Conflicto trabajo – familia	Agotamiento Trabajo personal Tiempo libre	Del 1 al 8	Muy Frecuente (5) Algo Frecuente (4) Poco Frecuente (3) Nada frecuente (2) Nunca (1)		Estrés y carga laboral	Cantidad de trabajo	Del 9 al 13	Muy Frecuente (5) Algo Frecuente (4) Poco Frecuente (3) Nada frecuente (2) Nunca (1)		Aislamiento laboral	Relaciones de trabajo Comunicación	Del 14 al 21	Muy Frecuente (5) Algo Frecuente (4) Poco Frecuente (3) Nada frecuente (2) Nunca (1)	Inadecuado 50 - 117 Poco adecuadas 118 - 184 Adecuadas 185 - 250	Satisfacción laboral	Disfrute del trabajo	Del 22 al 25	Muy Frecuente (5) Algo Frecuente (4) Poco Frecuente (3) Nada frecuente (2) Nunca (1)		Satisfacción laboral en aspectos específicos	Cantidad de trabajo Capacitación crecimiento	Del 26 al 34	Muy Satisfecho (5) Satisfecho (4) Ni satisfecho ni insatisfecho (3) Insatisfecho (2) Muy insatisfecho (1)	
Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos																															
Conflicto trabajo – familia	Agotamiento Trabajo personal Tiempo libre	Del 1 al 8	Muy Frecuente (5) Algo Frecuente (4) Poco Frecuente (3) Nada frecuente (2) Nunca (1)																																
Estrés y carga laboral	Cantidad de trabajo	Del 9 al 13	Muy Frecuente (5) Algo Frecuente (4) Poco Frecuente (3) Nada frecuente (2) Nunca (1)																																
Aislamiento laboral	Relaciones de trabajo Comunicación	Del 14 al 21	Muy Frecuente (5) Algo Frecuente (4) Poco Frecuente (3) Nada frecuente (2) Nunca (1)	Inadecuado 50 - 117 Poco adecuadas 118 - 184 Adecuadas 185 - 250																															
Satisfacción laboral	Disfrute del trabajo	Del 22 al 25	Muy Frecuente (5) Algo Frecuente (4) Poco Frecuente (3) Nada frecuente (2) Nunca (1)																																
Satisfacción laboral en aspectos específicos	Cantidad de trabajo Capacitación crecimiento	Del 26 al 34	Muy Satisfecho (5) Satisfecho (4) Ni satisfecho ni insatisfecho (3) Insatisfecho (2) Muy insatisfecho (1)																																

<p>alternativa de prevención en tiempos de pandemia?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuál es el indicador determinante factor Satisfacción laboral en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia?</p> <p>Problema específico 5 ¿Cuál es el indicador determinante factor Satisfacción laboral en aspectos específicos en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia?</p> <p>Problema específico 6 ¿Cuál es el indicador determinante factor Conflicto en el rol en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia?</p> <p>Problema específico 7 ¿Cuál es el indicador determinante factor características del teletrabajo en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en</p>	<p>alternativa de prevención en tiempos de pandemia.</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar el indicador determinante factor Satisfacción laboral en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia.</p> <p>Objetivo específico 5 Determinar el indicador determinante factor Satisfacción laboral en aspectos específicos en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia.</p> <p>Objetivo específico 6 Establecer el indicador determinante factor Conflicto en el rol en el área de migración una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia.</p> <p>Objetivo específico 7 Establecer el indicador determinante factor características del teletrabajo en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en</p>	<p>alternativa de prevención en tiempos de pandemia.</p> <p>Hipótesis específica 4 El indicador determinante factor Satisfacción laboral es disfrute del trabajo en el área de migración una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia.</p> <p>Hipótesis específica 5 El indicador determinante factor Satisfacción laboral en aspectos específicos cantidad de trabajo en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia.</p> <p>Hipótesis específica 6 El indicador determinante factor conflicto en el rol es otras funciones en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia.</p> <p>Hipótesis específica 7 El indicador determinante factor características del teletrabajo es la jornada en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1200 233 1366 379">Conflicto en el rol</td> <td data-bbox="1375 233 1581 379">Otras funciones Incompatibilidad laboral</td> <td data-bbox="1590 233 1688 379">Del 35 al 42</td> <td data-bbox="1697 233 1895 379">Muy Frecuente (5) Algo Frecuente (4) Poco Frecuente (3) Nada frecuente (2) Nunca (1)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1200 386 1366 533">Características del teletrabajo</td> <td data-bbox="1375 386 1581 533">Jornada Capacitación</td> <td data-bbox="1590 386 1688 533">Del 43 al 48</td> <td data-bbox="1697 386 1895 533">Muy Frecuente (5) Algo Frecuente (4) Poco Frecuente (3) Nada frecuente (2) Nunca (1)</td> </tr> </table>	Conflicto en el rol	Otras funciones Incompatibilidad laboral	Del 35 al 42	Muy Frecuente (5) Algo Frecuente (4) Poco Frecuente (3) Nada frecuente (2) Nunca (1)	Características del teletrabajo	Jornada Capacitación	Del 43 al 48	Muy Frecuente (5) Algo Frecuente (4) Poco Frecuente (3) Nada frecuente (2) Nunca (1)
Conflicto en el rol	Otras funciones Incompatibilidad laboral	Del 35 al 42	Muy Frecuente (5) Algo Frecuente (4) Poco Frecuente (3) Nada frecuente (2) Nunca (1)								
Características del teletrabajo	Jornada Capacitación	Del 43 al 48	Muy Frecuente (5) Algo Frecuente (4) Poco Frecuente (3) Nada frecuente (2) Nunca (1)								

tiempos de pandemia?	tiempos de pandemia.		
----------------------	----------------------	--	--

Instrumentos (Teletrabajo)

En el marco de la elaboración de un trabajo de tesis, el mismo que busca realizar un estudio sobre el teletrabajo, le solicitamos pueda completar el siguiente cuestionario. Cabe mencionar que la información es confidencial. Gracias.

Datos generales

Sexo (H/M)	
Edad	
N° de hijos	
Vive con persona discapacitada (si/no)	
Cursa algún estudio superior	
Lugar de residencia	

- Muy Frecuente (5)
- Algo Frecuente (4)
- Poco Frecuente (3)
- Nada frecuente (2)
- Nunca (1)

	Conflicto trabajo –familia A continuación, aparecen una serie de afirmaciones relacionadas con su trabajo, favor indíquenos con qué frecuencia le ocurren. Sus respuestas son completamente confidenciales. Además, no hay respuestas malas ni buenas	Respuestas				
		5	4	3	2	1
1.	Cuando termino de trabajar quedo demasiado cansado para hacer cosas que me gustaría hacer					
2.	Tengo tanto trabajo que mis intereses personales quedan a un lado					
3.	El trabajo me toma tiempo que me gustaría pasar con la familia y amigos					
4.	Estoy preocupado por mi trabajo mientras estoy en mi tiempo libre					
5.	Estoy cansado en el trabajo debido a las cosas que debo hacer en la casa					

6.	Mis deberes personales son tantos que me alejan de mi trabajo					
7.	Siento que mi vida personal consume tiempo que desearía dedicar al trabajo					
8.	Mis superiores y colegas se molestan de verme preocupado por mi vida personal mientras trabajo					

Muy Frecuente (5)
Algo Frecuente (4)
Poco Frecuente (3)
Nada frecuente (2)
Nunca (1)

Estrés y carga laboral		5	4	3	2	1
	¿Con que frecuencia le suceden las siguientes situaciones?					
9.	Siento que la cantidad de solicitudes, problemas o asuntos que me llegan del trabajo son más de los que esperaba					
10.	Siento que el volumen de trabajo que realizo afecta la calidad del mismo					
11.	Me siento ocupado o apresurado en el trabajo					
12.	Me siento presionado en el trabajo					
13.	Todo un día de trabajo es un verdadero estrés para mí					

Muy Frecuente (5)
Algo Frecuente (4)
Poco Frecuente (3)
Nada frecuente (2)
Nunca (1)

Aislamiento laboral		5	4	3	2	1
	A continuación, aparecen una serie de afirmaciones relacionadas con su relación con los compañeros de trabajo. Favor indíquenos que tan de acuerdo están con ellas.					
14.	Tengo compañeros en el trabajo con los que puedo contar para afrontar los problemas de trabajo					

15.	Tengo uno o más compañeros de trabajo con quienes hablo frecuentemente sobre los problemas de trabajo					
16.	Tengo compañeros de trabajo que me apoyarían tuviera un problema personal					
17.	Converso frecuentemente con mis compañeros de trabajo sobre temas cotidianos que no están relacionado con lo laboral					
18.	Tengo amigos alrededor mío en el trabajo virtual					
19.	En mi trabajo me toman en cuenta para las actividades sociales que se organizan en forma virtual					
20.	Me siento aislado (a) de mis compañeros de trabajo					
21.	Me dan la oportunidad de brindar mi opinión cuando se van a tomar decisiones relacionadas con el equipo de trabajo					

Muy Frecuente (5)
Algo Frecuente (4)
Poco Frecuente (3)
Nada frecuente (2)
Nunca (1)

Satisfacción laboral general						
22.	Disfruta con el trabajo que realiza					
23.	Siente que una de las mayores satisfacciones de su vida proviene de su trabajo					
24.	En la mañana se siente contento de trabajar					
25.	¿Qué tan satisfecho se encuentra con su trabajo?					

Muy Satisfecho (5)
Satisfecho (4)
Ni satisfecho ni insatisfecho (3)
Insatisfecho (2)
Muy insatisfecho (1)

Satisfacción laboral en aspectos específicos		5	4	3	2	1
26.	Cantidad de trabajo					
27.	Las tareas que tiene a cargo					
28.	Posibilidades de capacitación o formación					
29.	Las condiciones ambientales del lugar donde trabaja la					

	mayor parte del tiempo (espacio físico, ruido, ventilación, iluminación)					
30.	Posibilidades de proponer cambios o mejoras en las tareas que se realiza					
31.	Independencia para realizar el trabajo como a usted le parece mejor					
32.	Posibilidades de ascenso o crecimiento					
33.	La relación con su supervisor inmediato					
34.	La estabilidad y seguridad laboral					

Muy Frecuente (5)
Algo Frecuente (4)
Poco Frecuente (3)
Nada frecuente (2)
Nunca (1)

	Conflicto en el rol	5	4	3	2	1
	A continuación, se presentan una serie de situaciones relacionadas con las tareas que usted realiza					
35.	Tengo que hacer cosas que deberían hacerse de otra manera.					
36.	Recibo asignaciones pero no el personal para realizarlas					
37.	Tengo que romper una regla o norma para llevar a cabo una tarea					
38.	Trabajo con dos o más grupos que trabajan de manera muy diferente					
39.	Recibo solicitudes que no son compatibles, de dos o más personas.					
40.	Hago cosas que podrían ser aceptadas por una persona, pero por otras no					
41.	Recibo asignaciones sin los recursos ni materiales adecuados para ejecutarlos					
42.	Trabajo en cosas innecesarias					

Muy Frecuente (5)
Algo Frecuente (4)

Poco Frecuente (3)
Nada frecuente (2)
Nunca (1)

	Características del teletrabajo					
43.	La jornada laboral oficial que realiza teletrabajo					
44.	¿Siempre realiza teletrabajo de manera continua?					
45.	El teletrabajo fue ofrecido					
46.	¿Ha recibido alguna capacitación sobre teletrabajo?					
47.	¿Ha recibido algún tipo de capacitación sobre como coordinará su trabajo con el supervisor y compañeros de trabajo cuando teletrabaja?					
48.	¿Siente que necesita alguna capacitación sobre algún aspecto del teletrabajo?					

Base de datos

	Teletrabajo																																																			
	D1 Conflicto trabajo-familia					D2 Estrés y carga laboral					D3 Aislamiento laboral					D4 Satis laboral					D5 Satis laboral específico					D6 Conflicto en el rol					D7 Caract del teletrabajo																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50		
Estudiante 1	3	1	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	2	4	3	1	4	5	5	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	
Estudiante 2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
Estudiante 3	4	1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	2	4	5	4	5	5	5	1	3	1	3	3	2	3	5	5	4	3	3	4	3	2	3
Estudiante 4	3	1	5	4	3	3	2	5	4	4	5	2	1	4	4	5	2	1	4	4	3	2	5	4	4	1	2	5	3	3	3	4	4	3	2	4	2	5	5	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4
Estudiante 5	2	1	3	2	2	4	4	1	5	3	2	5	5	4	2	3	5	5	3	1	2	1	4	5	5	2	5	3	4	4	4	2	5	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2
Estudiante 6	3	3	5	5	3	5	2	3	5	5	5	5	3	3	3	5	3	2	3	3	5	3	1	5	3	5	4	3	3	3	5	2	5	5	3	4	3	2	1	5	5	5	3	3	2	4	2	3	2	3	3	
Estudiante 7	3	2	4	5	3	2	4	4	3	5	2	3	4	3	4	2	5	4	5	3	2	5	4	3	3	3	5	4	3	3	5	1	5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	5	4	3	3	3	4	3	3		
Estudiante 8	3	5	5	3	5	3	4	4	5	2	2	5	4	3	2	4	1	5	4	5	1	1	5	1	3	2	4	3	1	5	5	3	4	5	5	3	4	5	2	3	5	1	2	4	2	3	2	3	3	4	3	
Estudiante 9	5	3	4	5	4	3	5	5	4	3	3	2	3	4	4	3	3	5	4	3	4	2	1	4	3	1	3	4	5	3	5	1	5	4	5	2	4	3	5	4	2	3	5	3	2	3	2	3	4	3	3	
Estudiante 10	4	2	1	1	1	3	5	1	5	1	1	5	5	1	2	1	1	5	3	5	1	1	5	3	3	5	2	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	3	2	2	2	2	
Estudiante 11	4	1	1	5	1	1	4	1	5	1	1	5	5	1	5	3	1	2	1	1	1	5	3	5	1	1	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	2	5	5	5	4	3	3	4	3	2	2	
Estudiante 12	2	3	2	4	4	3	5	1	5	5	4	2	3	4	3	2	4	2	4	3	2	3	4	3	4	1	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3
Estudiante 13	3	3	4	4	3	4	5	2	4	4	5	3	4	3	3	3	4	2	3	2	4	2	5	2	3	2	1	4	2	2	5	4	3	2	1	3	4	4	2	5	5	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	
Estudiante 14	4	1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	2	4	5	3	3	4	5	5	4	3	4	5	3	2	3	3	3	2	3	3	2	
Estudiante 15	3	4	4	3	3	2	4	5	3	3	2	4	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	5	1	3	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	2	4	5	4	2	3	3	4	3	4	3	2	4
Estudiante 16	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	5	3	2	3	4	1	5	1	1	2	2	1	3	4	4	4	3	5	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	3	2	3	4
Estudiante 17	3	3	4	2	1	2	2	2	3	1	3	4	2	3	1	2	1	3	2	3	3	4	5	3	5	1	2	2	2	2	5	5	1	5	5	3	2	5	5	4	4	5	5	2	4	3	3	3	3	2	4	3
Estudiante 18	2	4	4	5	3	1	3	2	4	5	3	2	3	3	4	2	5	4	3	3	4	2	5	3	4	3	5	2	3	5	4	5	4	3	5	5	4	1	3	5	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	
Estudiante 19	3	4	4	3	3	2	1	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	2	3	4	5	3	4	3	2	3	4	3	5	3	4	3	2	5	5	4	5	3	5	4	3	2	3	5	4	3	4	3	3	3	3	
Estudiante 20	2	5	3	1	5	5	5	5	5	4	3	2	3	5	3	4	3	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	2	4	1	3	5	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	
Estudiante 21	5	1	5	5	5	4	1	4	3	3	5	4	2	2	5	3	3	3	4	1	1	5	5	2	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Estudiante 22	3	1	4	3	2	3	5	2	5	5	4	5	4	4	3	2	4	3	5	4	2	3	5	2	2	1	3	3	5	5	5	5	5	3	3	2	3	5	3	2	1	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	
Estudiante 23	2	5	3	1	5	5	5	5	5	4	3	2	3	5	3	4	3	2	3	5	5	3	5	1	5	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	2	4	1	3	5	3	4	5	5	3	3	4	3	4	
Estudiante 24	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	2	3	4	4	3	2	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	3	2	2	1	3	5	2	4	4	5	4	2	4	3	4
Estudiante 25	4	1	3	2	3	5	5	1	5	5	3	5	3	3	4	5	5	2	3	3	1	1	3	4	3	1	3	4	3	4	4	5	3	2	2	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3
Estudiante 26	5	1	2	3	4	2	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	3	5	1	1	5	3	1	2	3	4	4	1	4	5	5	5	5	5	2	3	1	5	5	2	3	2	3	3	3	3	
Estudiante 27	5	1	3	3	3	5	4	1	5	5	3	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	3	1	5	1	5	3	2	5	4	3	5	3	5	3	2	5	3	2	3	5	2	3	3	3	3	3	3
Estudiante 28	4	3	3	3	3	5	4	1	5	5	3	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	4	4	1	2	5	4	4	1	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
Estudiante 29	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	5	4	4	1	2	5	5	5	4	4	2	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
Estudiante 30	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	1	2	3	3	5	3	5	3	5	4	2	3	3	5	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	5	5	
Estudiante 31	3	1	3	3	3	5	2	5	5	3	4	3	5	5	2	5	3	5	5	5	4	3	1	3	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
Estudiante 32	3	1	3	3	3	5	3	5	5	3	4	3	5	5	4	2	3	5	5	3	1	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
Estudiante 33	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	5	1	2	4	4	3	5	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Estudiante 34	5	5	3	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	1	2	4	4	3	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Estudiante 35	4	4	5	5	2	4	5	4	5	5	5	1	3	1	3	3	2	3	5	5	5	5	1	5	4	2	4	3	5	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3
Estudiante 36	3	5	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	5	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3
Estudiante 37	5	2	5	3	4	4	4	2	5	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5</																															

Otras evidencias

HG

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	145,870			
Final	46,124	99,746	12	,000

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,393
Nagelkerke	,671
McFadden	,567

HE1

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	333,860			
Final	,000	333,860	16	,000

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,812
Nagelkerke	1,000
McFadden	1,000

HE2

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	274,304			
Final	85,107	189,196	48	,000

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,614
Nagelkerke	,820
McFadden	,690

HE3

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	288,265			
Final	,000	288,265	16	,000

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,763
Nagelkerke	1,000
McFadden	1,000

HE4

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	175,634			
Final	150,866	24,769	4	,000

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,117
Nagelkerke	,181
McFadden	,119

HE5

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	312,962			
Final	,000	312,962	70	,000

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,791
Nagelkerke	1,000
McFadden	1,000

HE6

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	276,278			
Final	,000	276,278	9	,000

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,749
Nagelkerke	1,000
McFadden	1,000

HE7

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	195,409			
Final	,000	195,409	12	,000

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,624
Nagelkerke	1,000
McFadden	1,000

Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TELETRABAJO

Nº	DIMENSIONES ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Conflicto trabajo – familia							
1.	Cuando termino de trabajar quedo demasiado cansado para hacer cosas que me gustaria hacer	X		X		X		
2.	Tengo tanto trabajo que mis intereses personales quedan a un lado	X		X		X		
3.	El trabajo me toma tiempo que me gustaria pasar con la familia y amigos	X		X		X		
4.	Estoy preocupado por mi trabajo mientras estoy en mi tiempo libre	X		X		X		
5.	Estoy cansado en el trabajo debido a las cosas que debo hacer en la casa	X		X		X		
6.	Mis deberes personales son tantos que me alejan de mi trabajo	X		X		X		
7.	Siento que mi vida personal consume tiempo que desearia dedicar al trabajo	X		X		X		
8.	Mis superiores y colegas se molestan de verme preocupado por mi vida personal mientras trabajo	X		X		X		
	Estrés y carga laboral	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9.	Siento que la cantidad de solicitudes, problemas o asuntos que me llegan del trabajo son más de los que esperaba	X		X		X		
10.	Siento que el volumen de trabajo que realizo afecta la calidad del mismo	X		X		X		
11.	Me siento ocupado o apresurado en el trabajo	X		X		X		
12.	Me siento presionado en el trabajo	X		X		X		
13.	Todo un día de trabajo es un verdadero estrés para mí	X		X		X		
	Aislamiento laboral	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14.	Tengo compañeros en el trabajo con los que puedo contar para afrontar los problemas de trabajo	X		X		X		
15.	Tengo uno o más compañeros de trabajo con quienes hablo frecuentemente sobre los problemas de trabajo	X		X		X		
16.	Tengo compañeros de trabajo que me apoyarían tuviera un problema personal	X		X		X		

17.	Converso frecuentemente con mis compañeros de trabajo sobre temas cotidianos que no están relacionados con lo laboral	X		X		X		
18.	Tengo amigos alrededor mío en el trabajo virtual	X		X		X		
19.	En mi trabajo me toman en cuenta para las actividades sociales que se organizan en forma virtual	X		X		X		
20.	Me siento aislado (a) de mis compañeros de trabajo	X		X		X		
21.	Me dan la oportunidad de brindar mi opinión cuando se van a tomar decisiones relacionadas con el equipo de trabajo	X		X		X		
	Satisfacción laboral general	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
22.	Disfruta con el trabajo que realiza	X		X		X		
23.	Siente que una de las mayores satisfacciones de su vida proviene de su trabajo	X		X		X		
24.	En la mañana se siente contento de trabajar	X		X		X		
25.	¿Qué tan satisfecho se encuentra con su trabajo?	X		X		X		
	Satisfacción laboral en aspectos específicos	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
26.	Cantidad de trabajo	X		X		X		
27.	Las tareas que tiene a cargo	X		X		X		
28.	Posibilidades de capacitación o formación	X		X		X		
29.	Las condiciones ambientales del lugar donde trabaja la mayor parte del tiempo (espacio físico, ruido, ventilación, iluminación)	X		X		X		
30.	Posibilidades de proponer cambios o mejoras en las tareas que se realiza	X		X		X		
31.	Independencia para realizar el trabajo como a usted le parece mejor	X		X		X		
32.	Posibilidades de ascenso o crecimiento	X		X		X		
33.	La relación con su supervisor inmediato	X		X		X		
34.	La estabilidad y seguridad laboral	X		X		X		

	Conflicto en el rol	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
35.	Tengo que hacer cosas que deberían hacerse de otra manera.	X		X		X		
36.	Recibo asignaciones pero no el personal para realizarlas	X		X		X		
37.	Tengo que romper una regla o norma para llevar a cabo una tarea	X		X		X		
38.	Trabajo con dos o más grupos que trabajan de manera muy diferente	X		X		X		
39.	Recibo solicitudes que no son compatibles, de dos o más personas.	X		X		X		
40.	Hago cosas que podrían ser aceptadas por una persona, pero por otras no	X		X		X		
41.	Recibo asignaciones sin los recursos ni materiales adecuados para ejecutarlos	X		X		X		
42.	Trabajo en cosas innecesarias	X		X		X		
	Características del teletrabajo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
43.	La jornada laboral oficial que realiza teletrabajo	X		X		X		
44.	¿Siempre realiza teletrabajo de manera continua?	X		X		X		
45.	El teletrabajo fue ofrecido	X		X		X		
46.	¿Ha recibido alguna capacitación sobre teletrabajo?	X		X		X		
47.	¿Ha recibido algún tipo de capacitación sobre como coordinará su trabajo con el supervisor y compañeros de trabajo cuando teletrabaja?	X		X		X		
48.	¿Siente que necesita alguna capacitación sobre algún aspecto del teletrabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Luis Alberto Núñez Lira

DNI: 08012101

Especialidad del validador: Metodólogo, especialista en Gestión Pública

Los Olivos, 25. de junio de 2020

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto, directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TELETRABAJO

Escala				
Nunca	Nada frecuente	Poco frecuente	Algo frecuente	Muy frecuente
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Conflicto trabajo - familia							
1	Cuando termino de trabajar quedo demasiado cansado para hacer cosas que me gustaría hacer.	X		X		X		
2	Tengo tanto trabajo que mis intereses personales quedan a un lado.	X		X		X		
3	El trabajo me toma tiempo que me gustaría pasar con la familia y amigos.	X		X		X		
4	Estoy preocupado por mi trabajo mientras estoy en mi tiempo libre.	X		X		X		
5	Estoy cansado en el trabajo debido a las cosas que debo hacer en la casa.	X		X		X		
6	Mis deberes personales son tantos que me alejan de mi trabajo.	X		X		X		
7	Siento que mi vida personal consume tiempo que desearía dedicar al trabajo.	X		X		X		
8	Mis superiores y colegas se molestan de verme preocupado por mi vida personal mientras trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estrés y carga laboral							
9	Siento que la cantidad de solicitudes, problemas o asuntos que me llegan del trabajo son más de los que esperaba.	X		X		X	X	
10	Siento que el volumen de trabajo que realizo afecta la calidad del mismo.	X		X		X	X	
11	Me siento ocupado o apresurado en el trabajo.	X		X		X	X	

12	Me siento presionado en el trabajo.	X		X		X	X	
13	Todo un día de trabajo es un verdadero estrés para mí.	X		X		X	X	
	DIMENSIÓN 3: Aislamiento laboral							
14	Tengo compañeros en el trabajo con los que puedo contar para afrontar los problemas de trabajo.	X		X		X	X	
15	Tengo uno o más compañeros de trabajo con quienes hablo frecuentemente sobre los problemas de trabajo.	X		X		X	X	
16	Tengo compañeros de trabajo que me apoyarían tuviera un problema personal.	X		X		X	X	
17	Converso frecuentemente con mis compañeros de trabajo sobre temas cotidianos que no están relacionado con lo laboral.	X		X		X	X	
18	Tengo amigos alrededor mío en el trabajo virtual.	X		X		X	X	
19	En mi trabajo me toman en cuenta para las actividades sociales que se organizan en forma virtual.	X		X		X	X	
20	Me siento aislado (a) de mis compañeros de trabajo.	X		X		X	X	
21	Me dan la oportunidad de brindar mi opinión cuando se van a tomar decisiones relacionadas con el equipo de trabajo.	X		X		X	X	
	DIMENSIÓN 4: Satisfacción laboral general							
22	Disfruta con el trabajo que realiza.	X		X		X	X	
23	Siente que una de las mayores satisfacciones de su vida proviene de su trabajo.	X		X		X	X	
24	En la mañana se siente contento de trabajar.	X		X		X	X	
25	¿Qué tan satisfecho se encuentra con su trabajo?	X		X		X	X	
		X		X		X	X	

		Escala										
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho						
		1	2	3	4	5						
		DIMENSIÓN 5: Satisfacción laboral en aspectos específicos					Si	No	Si	No	Si	No
26	Cantidad de trabajo.			X		X		X		X	X	
27	Las tareas que tiene a cargo.			X		X		X		X	X	
28	Possibilidades de capacitación o formación.			X		X		X		X	X	
29	Las condiciones ambientales del lugar donde trabaja la mayor parte del tiempo (espacio físico, ruido, ventilación, iluminación).			X		X		X		X	X	
30	Possibilidades de proponer cambios o mejoras en las tareas que se realiza.			X		X		X		X	X	
31	Independencia para realizar el trabajo como a usted le parece mejor.			X		X		X		X	X	
32	Possibilidades de ascenso o crecimiento.			X		X		X		X	X	
33	La relación con su supervisor inmediato.			X		X		X		X	X	
34	La estabilidad y seguridad laboral.			X		X		X		X	X	
				X		X		X		X	X	
		Escala										
		Nunca	Nada frecuente	Poco frecuente	Algo frecuente	Muy frecuente						
		1	2	3	4	5						
		DIMENSIÓN 6: Conflicto en el rol					Si	No	Si	No	Si	No
35	Tengo que hacer cosas que deberían hacerse de otra manera.			X		X		X		X	X	
36	Recibo asignaciones pero no el personal para realizarlas			X		X		X		X	X	

37	Tengo que romper una regla o norma para llevar a cabo una tarea.	X		X		X	X					
38	Trabajo con dos o más grupos que trabajan de manera muy diferente.	X		X		X	X					
39	Recibo solicitudes que no son compatibles, de dos o más personas.	X		X		X	X					
40	Hago cosas que podrían ser aceptadas por una persona, pero por otras no.	X		X		X	X					
41	Recibo asignaciones sin los recursos ni materiales adecuados para ejecutarlos.	X		X		X	X					
42	Trabajo en cosas innecesarias.	X		X		X	X					
		DIMENSIÓN 7: Características del teletrabajo					Si	No	Si	No	Si	No
43	La jornada laboral oficial que realiza teletrabajo.	X		X		X	X					
44	¿Siempre realiza teletrabajo de manera continua?	X		X		X	X					
45	El teletrabajo fue ofrecido.	X		X		X	X					
46	¿Ha recibido alguna capacitación sobre teletrabajo?	X		X		X	X					
47	¿Ha recibido algún tipo de capacitación sobre como coordinará su trabajo con el supervisor y compañeros de trabajo cuando teletrabaja?	X		X		X	X					
48	¿Siente que necesita alguna capacitación sobre algún aspecto del teletrabajo?	X		X		X	X					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Joel Orlando Santillán Tuesta DNI: 00095395
 Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN DERECHO


¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho.....de.....del 20....

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TELETRABAJO

Escala				
Nunca	Nada frecuente	Poco frecuente	Algo frecuente	Muy frecuente
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Conflicto trabajo - familia							
1	Cuando termino de trabajar quedo demasiado cansado para hacer cosas que me gustaría hacer.	X		X		X		NINGUNO
2	Tengo tanto trabajo que mis intereses personales quedan a un lado.	X		X		X		NINGUNO
3	El trabajo me toma tiempo que me gustaría pasar con la familia y amigos.	X		X		X		NINGUNO
4	Estoy preocupado por mi trabajo mientras estoy en mi tiempo libre.	X		X		X		NINGUNO
5	Estoy cansado en el trabajo debido a las cosas que debo hacer en la casa.	X		X		X		NINGUNO
6	Mis deberes personales son tantos que me alejan de mi trabajo.	X		X		X		NINGUNO
7	Siento que mi vida personal consume tiempo que desearía dedicar al trabajo.	X		X		X		NINGUNO
8	Mis superiores y colegas se molestan de verme preocupado por mi vida personal mientras trabajo.	X		X		X		NINGUNO
	DIMENSIÓN 2: Estrés y carga laboral							
9	Siento que la cantidad de solicitudes, problemas o asuntos que me llegan del trabajo son más de los que esperaba.	X		X		X	X	NINGUNO
10	Siento que el volumen de trabajo que realizo afecta la calidad del mismo.	X		X		X	X	NINGUNO
11	Me siento ocupado o apresurado en el trabajo.	X		X		X	X	NINGUNO

12	Me siento presionado en el trabajo.	X		X		X	X	NINGUNO
13	Todo un día de trabajo es un verdadero estrés para mí.	X		X		X	X	NINGUNO
	DIMENSIÓN 3: Aislamiento laboral							
14	Tengo compañeros en el trabajo con los que puedo contar para afrontar los problemas de trabajo.	X		X		X	X	NINGUNO
15	Tengo uno o más compañeros de trabajo con quienes hablo frecuentemente sobre los problemas de trabajo.	X		X		X	X	NINGUNO
16	Tengo compañeros de trabajo que me apoyarían tuviera un problema personal.	X		X		X	X	NINGUNO
17	Converso frecuentemente con mis compañeros de trabajo sobre temas cotidianos que no están relacionado con lo laboral.	X		X		X	X	NINGUNO
18	Tengo amigos alrededor mío en el trabajo virtual.	X		X		X	X	NINGUNO
19	En mi trabajo me toman en cuenta para las actividades sociales que se organizan en forma virtual.	X		X		X	X	NINGUNO
20	Me siento aislado (a) de mis compañeros de trabajo.	X		X		X	X	NINGUNO
21	Me dan la oportunidad de brindar mi opinión cuando se van a tomar decisiones relacionadas con el equipo de trabajo.	X		X		X	X	NINGUNO
	DIMENSIÓN 4: Satisfacción laboral general							
22	Disfruta con el trabajo que realiza.	X		X		X	X	NINGUNO
23	Siente que una de las mayores satisfacciones de su vida proviene de su trabajo.	X		X		X	X	NINGUNO
24	En la mañana se siente contento de trabajar.	X		X		X	X	NINGUNO
25	¿Qué tan satisfecho se encuentra con su trabajo?	X		X		X	X	NINGUNO
		X		X		X	X	NINGUNO

		Escala						
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho		
		1	2	3	4	5		
DIMENSIÓN 5: Satisfacción laboral en aspectos específicos		Si	No	Si	No	Si	No	
26	Cantidad de trabajo.	X		X		X	X	NINGUNO
27	Las tareas que tiene a cargo.	X		X		X	X	NINGUNO
28	Posibilidades de capacitación o formación.	X		X		X	X	NINGUNO
29	Las condiciones ambientales del lugar donde trabaja la mayor parte del tiempo (espacio físico, ruido, ventilación, iluminación).	X		X		X	X	NINGUNO
30	Posibilidades de proponer cambios o mejoras en las tareas que se realiza.	X		X		X	X	NINGUNO
31	Independencia para realizar el trabajo como a usted le parece mejor.	X		X		X	X	NINGUNO
32	Posibilidades de ascenso o crecimiento.	X		X		X	X	NINGUNO
33	La relación con su supervisor inmediato.	X		X		X	X	NINGUNO
34	La estabilidad y seguridad laboral.	X		X		X	X	NINGUNO
		X		X		X	X	NINGUNO

		Escala						
		Nunca	Nada frecuente	Poco frecuente	Algo frecuente	Muy frecuente		
		1	2	3	4	5		
DIMENSIÓN 6: Conflicto en el rol		Si	No	Si	No	Si	No	
35	Tengo que hacer cosas que deberían hacerse de otra manera.	X		X		X	X	NINGUNO
36	Recibo asignaciones pero no el personal para realizarlas	X		X		X	X	NINGUNO

37	Tengo que romper una regla o norma para llevar a cabo una tarea.	X		X		X	X	NINGUNO
38	Trabajo con dos o más grupos que trabajan de manera muy diferente.	X		X		X	X	NINGUNO
39	Recibo solicitudes que no son compatibles, de dos o más personas.	X		X		X	X	NINGUNO
40	Hago cosas que podrían ser aceptadas por una persona, pero por otras no.	X		X		X	X	NINGUNO
41	Recibo asignaciones sin los recursos ni materiales adecuados para ejecutarlos.	X		X		X	X	NINGUNO
42	Trabajo en cosas innecesarias.	X		X		X	X	NINGUNO
DIMENSIÓN 7: Características del teletrabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
43	La jornada laboral oficial que realiza teletrabajo.	X		X		X	X	NINGUNO
44	¿Siempre realiza teletrabajo de manera continua?	X		X		X	X	NINGUNO
45	El teletrabajo fue ofrecido.	X		X		X	X	NINGUNO
46	¿Ha recibido alguna capacitación sobre teletrabajo?	X		X		X	X	NINGUNO
47	¿Ha recibido algún tipo de capacitación sobre como coordinará su trabajo con el supervisor y compañeros de trabajo cuando teletrabaja?	X		X		X	X	NINGUNO
48	¿Siente que necesita alguna capacitación sobre algún aspecto del teletrabajo?	X		X		X	X	NINGUNO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: RENGIFO SILVA FRANCISCO EDUARDO Tuesta DNI: 41541069
 Grado y Especialidad del validador: MAGISTER EN EDUCACION – DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho de del 20....



Firma

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TELETRABAJO

Escala				
Nunca	Nada frecuente	Poco frecuente	Algo frecuente	Muy frecuente
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Conflicto trabajo - familia							
1	Cuando termino de trabajar quedo demasiado cansado para hacer cosas que me gustaría hacer.	X		X		X		
2	Tengo tanto trabajo que mis intereses personales quedan a un lado.	X		X		X		
3	El trabajo me toma tiempo que me gustaría pasar con la familia y amigos.	X		X		X		
4	Estoy preocupado por mi trabajo mientras estoy en mi tiempo libre.	X		X		X		
5	Estoy cansado en el trabajo debido a las cosas que debo hacer en la casa.	X		X		X		
6	Mis deberes personales son tantos que me alejan de mi trabajo.	X		X		X		
7	Siento que mi vida personal consume tiempo que desearía dedicar al trabajo.	X		X		X		
8	Mis superiores y colegas se molestan de verme preocupado por mi vida personal mientras trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estrés y carga laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Siento que la cantidad de solicitudes, problemas o asuntos que me llegan del trabajo son más de los que esperaba.	X		X		X	X	
10	Siento que el volumen de trabajo que realizo afecta la calidad del mismo.	X		X		X	X	
11	Me siento ocupado o apresurado en el trabajo.	X		X		X	X	

12	Me siento presionado en el trabajo.	X		X		X	X	
13	Todo un día de trabajo es un verdadero estrés para mí.	X		X		X	X	
	DIMENSIÓN 3: Aislamiento laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Tengo compañeros en el trabajo con los que puedo contar para afrontar los problemas de trabajo.	X		X		X	X	
15	Tengo uno o más compañeros de trabajo con quienes hablo frecuentemente sobre los problemas de trabajo.	X		X		X	X	
16	Tengo compañeros de trabajo que me apoyarían tuviera un problema personal.	X		X		X	X	
17	Converso frecuentemente con mis compañeros de trabajo sobre temas cotidianos que no están relacionado con lo laboral.	X		X		X	X	
18	Tengo amigos alrededor mío en el trabajo virtual.	X		X		X	X	
19	En mi trabajo me toman en cuenta para las actividades sociales que se organizan en forma virtual.	X		X		X	X	
20	Me siento aislado (a) de mis compañeros de trabajo.	X		X		X	X	
21	Me dan la oportunidad de brindar mi opinión cuando se van a tomar decisiones relacionadas con el equipo de trabajo.	X		X		X	X	
	DIMENSIÓN 4: Satisfacción laboral general	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Disfruta con el trabajo que realiza.	X		X		X	X	
23	Siente que una de las mayores satisfacciones de su vida proviene de su trabajo.	X		X		X	X	
24	En la mañana se siente contento de trabajar.	X		X		X	X	
25	¿Qué tan satisfecho se encuentra con su trabajo?	X		X		X	X	
		X		X		X	X	

		Escala						
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho		
		1	2	3	4	5		
DIMENSIÓN 5: Satisfacción laboral en aspectos específicos		Si	No	Si	No	Si	No	
26	Cantidad de trabajo.	X		X		X	X	
27	Las tareas que tiene a cargo.	X		X		X	X	
28	Posibilidades de capacitación o formación.	X		X		X	X	
29	Las condiciones ambientales del lugar donde trabaja la mayor parte del tiempo (espacio físico, ruido, ventilación, iluminación).	X		X		X	X	
30	Posibilidades de proponer cambios o mejoras en las tareas que se realiza.	X		X		X	X	
31	Independencia para realizar el trabajo como a usted le parece mejor.	X		X		X	X	
32	Posibilidades de ascenso o crecimiento.	X		X		X	X	
33	La relación con su supervisor inmediato.	X		X		X	X	
34	La estabilidad y seguridad laboral.	X		X		X	X	
		X		X		X	X	

		Escala					
		Nunca	Nada frecuente	Poco frecuente	Algo frecuente	Muy frecuente	
		1	2	3	4	5	
DIMENSIÓN 6: Conflicto en el rol		Si	No	Si	No	Si	No
35	Tengo que hacer cosas que deberían hacerse de otra manera.	X		X		X	X
36	Recibo asignaciones pero no el personal para realizarlas	X		X		X	X

37	Tengo que romper una regla o norma para llevar a cabo una tarea.	X		X		X	X
38	Trabajo con dos o más grupos que trabajan de manera muy diferente.	X		X		X	X
39	Recibo solicitudes que no son compatibles, de dos o más personas.	X		X		X	X
40	Hago cosas que podrían ser aceptadas por una persona, pero por otras no.	X		X		X	X
41	Recibo asignaciones sin los recursos ni materiales adecuados para ejecutarlos.	X		X		X	X
42	Trabajo en cosas innecesarias.	X		X		X	X
DIMENSIÓN 7: Características del teletrabajo		Si	No	Si	No	Si	No
43	La jornada laboral oficial que realiza teletrabajo.	X		X		X	X
44	¿Siempre realiza teletrabajo de manera continua?	X		X		X	X
45	El teletrabajo fue ofrecido.	X		X		X	X
46	¿Ha recibido alguna capacitación sobre teletrabajo?	X		X		X	X
47	¿Ha recibido algún tipo de capacitación sobre como coordinará su trabajo con el supervisor y compañeros de trabajo cuando teletrabaja?	X		X		X	X
48	¿Siente que necesita alguna capacitación sobre algún aspecto del teletrabajo?	X		X		X	X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **BASILIO MARAVI, GREASSE LUZ DNI: 42988228**
 Grado y Especialidad del validador: **DOCTORA EN EDUCACION**

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho..... de del 20....



 Firma

Estimaciones de parámetro

VAR00007 ^a	B	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% de intervalo de confianza para Exp(B)	
							Límite inferior	Límite superior
Adecuado	Intersección	4,331	,828	27,357	1	,000		
	[VAR00001=1.00]	9,122	,000	.	1	.	9153,752	9153,752
	[VAR00001=2.00]	-1,808	2,726	,440	1	,507	,164	,001
	[VAR00001=3.00]	-1,334	,685	3,794	1	,051	,263	,069
	[VAR00001=4.00]	-1,047	,550	3,628	1	,057	,351	,119
	[VAR00001=5.00]	0 ^b	.	.	0	.	.	.
	[VAR00002=1.00]	-1,447	1,197	1,462	1	,227	,235	,023
	[VAR00002=2.00]	-1,194	1,010	1,396	1	,237	,303	,042
	[VAR00002=3.00]	-,752	,587	1,643	1	,200	,471	,149
	[VAR00002=4.00]	-,385	,587	,431	1	,512	,680	,215
	[VAR00002=5.00]	0 ^b	.	.	0	.	.	.
	[VAR00003=1.00]	-2,727	1,220	4,996	1	,025	,065	,006
	[VAR00003=2.00]	-2,294	,858	7,146	1	,008	,101	,019
	[VAR00003=3.00]	-1,285	,586	4,813	1	,028	,277	,088
	[VAR00003=4.00]	-,624	,634	,970	1	,325	,536	,155
	[VAR00003=5.00]	0 ^b	.	.	0	.	.	.
	[VAR00004=1.00]	-2,594	1,140	5,181	1	,023	,075	,008
	[VAR00004=2.00]	-,875	,654	1,790	1	,181	,417	,116
	[VAR00004=3.00]	-,587	,628	,874	1	,350	,556	,163
	[VAR00004=4.00]	-,162	,663	,060	1	,807	,850	,232
	[VAR00004=5.00]	0 ^b	.	.	0	.	.	.
	[VAR00005=1.00]	-3,844	2,184	3,098	1	,078	,021	,000
	[VAR00005=2.00]	-,905	,956	,897	1	,344	,405	,062
	[VAR00005=3.00]	-1,306	,721	3,286	1	,070	,271	,066
	[VAR00005=4.00]	-,455	,655	,483	1	,487	,634	,176
	[VAR00005=5.00]	0 ^b	.	.	0	.	.	.
	[VAR00006=1.00]	-2,578	1,087	5,619	1	,018	,076	,009
	[VAR00006=2.00]	-2,464	,810	9,257	1	,002	,085	,017
	[VAR00006=3.00]	-1,150	,599	3,688	1	,055	,317	,098
	[VAR00006=4.00]	-,353	,667	,279	1	,597	,703	,190
	[VAR00006=5.00]	0 ^b	.	.	0	.	.	.
Inadecuado	Intersección	-2,920	7,324	,159	1	,690		
	[VAR00001=1.00]	205,718	,000	.	1	.	2,198E+89	2,198E+89
	[VAR00001=2.00]	-1,132	28,581	,002	1	,968	,322	1,514E-25
	[VAR00001=3.00]	-,835	6,908	,015	1	,904	,434	5,719E-7
	[VAR00001=4.00]	-,656	5,462	,014	1	,904	,519	1,164E-5
	[VAR00001=5.00]	0 ^b	.	.	0	.	.	.
	[VAR00002=1.00]	-,906	12,866	,005	1	,944	,404	4,516E-12
	[VAR00002=2.00]	-,748	10,619	,005	1	,944	,474	4,331E-10
	[VAR00002=3.00]	-,471	5,730	,007	1	,935	,624	8,274E-6
	[VAR00002=4.00]	-,241	5,883	,002	1	,967	,786	7,726E-6
	[VAR00002=5.00]	0 ^b	.	.	0	.	.	.
	[VAR00003=1.00]	-1,708	12,463	,019	1	,891	,181	4,460E-12
	[VAR00003=2.00]	-1,437	8,794	,027	1	,870	,238	7,768E-9
	[VAR00003=3.00]	-,805	5,717	,020	1	,888	,447	6,078E-6
	[VAR00003=4.00]	-,391	5,722	,005	1	,946	,676	9,113E-6
	[VAR00003=5.00]	0 ^b	.	.	0	.	.	.
	[VAR00004=1.00]	-1,625	11,874	,019	1	,891	,197	1,539E-11
	[VAR00004=2.00]	-,548	6,433	,007	1	,932	,578	1,932E-6
	[VAR00004=3.00]	-,367	5,983	,004	1	,951	,692	5,598E-6
	[VAR00004=4.00]	-,102	6,259	,000	1	,987	,903	4,249E-6
	[VAR00004=5.00]	0 ^b	.	.	0	.	.	.
	[VAR00005=1.00]	-2,407	22,722	,011	1	,916	,090	4,104E-21
	[VAR00005=2.00]	-,567	9,030	,004	1	,950	,567	1,169E-8
	[VAR00005=3.00]	-,818	6,728	,015	1	,903	,441	8,270E-7
	[VAR00005=4.00]	-,285	6,090	,002	1	,963	,752	4,927E-6
	[VAR00005=5.00]	0 ^b	.	.	0	.	.	.
	[VAR00006=1.00]	-1,614	11,596	,019	1	,899	,199	2,680E-11