



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Influencia del teletrabajo en la satisfacción laboral de los
docentes de una institución educativa pública del Distrito Reque**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Fernández Fernández, Mauro Antonio (orcid.org/0000-0002-9719-5208)

ASESORA:

Dra. Flores Fernandez, Mileydi (orcid.org/0000-0002-6257-1795)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

...a mi familia maravillosa, quienes siempre creyeron en mí, dándome ejemplo de superación, sacrificio y humildad, especialmente al amor de mi vida, mi madre.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme permitido llegar hasta acá y por ser parte de una familia con buenos valores, gracias a mis padres por su apoyo incondicional que sin ellos no hubiera sido posible este gran logro en mi vida, gracias a mis hermanas y esposa que estuvieron siempre, cada vez que las necesité, gracias a mis hijos, a todos ustedes por ser mi motor y empuje para seguir adelante.

Se agradece, también a toda aquella persona que hizo posible que este proyecto se desarrolle satisfactoriamente, ofreciendo el apoyo necesario en el momento oportuno, gracias Dra. Mileydi Flores Fernández.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos.....	12
3.6. Método de análisis de datos.....	12
3.7. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS	31

Índice de tablas

Tabla 1_ Resumen del modelo.....	1313
Tabla 2 Cuadro de Análisis de varianza - Significancia del modelo	1313
Tabla 3 Coeficientes del modelo de influencia	13
Tabla 4_Relación de las variables.....	1616
Tabla 5 Resumen del modelo.....	1717
Tabla 6 Análisis de varianza - Significancia del modelo de influencia	1717
Tabla 7_Influencia de las variables	1717

Índice de figuras

Figura 1 _Resultados del teletrabajo de los docentes.....	1414
Figura 2_Resultados de la satisfacción laboral de los docentes	1515

Resumen

La investigación determina la influencia del teletrabajo en la satisfacción laboral. El enfoque de este trabajo fue cuantitativo, pues se comprobó una hipótesis; fue de finalidad aplicada, puesto que se resolvió un problema; fue un estudio observacional, pues no existió ninguna intervención; según su planificación fue prospectivo, puesto que los datos fueron escogidos por el investigador, según el número de ocasiones que se mide la variable fue transversal y de acuerdo al número de variables fue analítico, pues se estudió dos variables. Asimismo, fue de nivel explicativo, pues se muestra la causalidad de las variables; y el diseño fue no experimental. Por otra parte, la población se conformó de 55 docentes de la institución educativa San Martín de Tours de Reque, se tuvo una muestra censal y no se tuvo muestreo; para el desarrollo del estudio se utilizó el cuestionario de Nakrosiene et al. (2019) y el cuestionario de Anaya y Suárez (2007). En los resultados se encontró que el teletrabajo influye significativamente en la satisfacción laboral. En síntesis, existe influencia del teletrabajo en la satisfacción laboral de los docentes, es decir, a medida que la institución se preocupe por brindar mejores herramientas para el teletrabajo, los docentes estarán satisfechos.

Palabras clave: Satisfacción laboral, docentes, teletrabajo.

ABSTRACT

Research determines the influence of telecommuting on job satisfaction. The approach of this work was quantitative, since a hypothesis was verified; it was of applied purpose, since a problem was solved; it was an observational study, since there was no intervention; According to its planning, it was prospective, since the data were chosen by the researcher, according to the number of occasions the variable was measured, it was transversal, and according to the number of variables, it was analytical, since two variables were studied. Likewise, it was of an explanatory level, since the causality of the variables is shown; and the design was non-experimental. On the other hand, the population was made up of 55 teachers from the San Martín de Tours - Reque educational institution, there was a census sample and no sampling; For the development of the study, the Nakrosiene et al. questionnaire was used. (2019) and the questionnaire by Anaya and Suárez (2007). In the results, it was found that teleworking significantly influences job satisfaction. In short, there is an influence of teleworking on teachers' job satisfaction, that is, as long as the institution is concerned about providing better tools for teleworking, teachers will be satisfied.

Keywords: Work satisfaction, teachers, telework.

I. INTRODUCCIÓN

Con la llegada de la COVID-19 la sociedad se ha visto afectada no solo en el ámbito de la salud, sino también en el trabajo y quehacer diario; la población de los distintos países se ha visto obligada a adaptarse a una realidad de trabajo totalmente diferente a la acostumbrada. Según Manero (2021), en una encuesta realizada a la población de distintos países de Latinoamérica, como Argentina, Chile, Ecuador, Panamá, Perú y México, mostraron que el 67,3 % de los encuestados no tenían posibilidad de trabajar a distancia antes de la llegada de la pandemia, por lo que la gran mayoría se han visto afectados, ya que las empresas han implementado el teletrabajo.

Si bien la implementación del trabajo a distancia puede llegar a ser una posibilidad para las organizaciones y trabajadores; muchos son los países, principalmente en América Latina, donde no cuentan con la infraestructura tecnológica necesaria para aplicar un correcto teletrabajo, se encuentran carencias marcadas de país en país, y a su vez dentro de la población de cada país, las cuales corresponden a diferencias como el nivel socioeconómico y la ubicación geográfica (CEPAL & OIT, 2020). Aún con todo esto, se ha buscado las mejores alternativas y herramientas para seguir con las actividades laborales, aplicándose también estas medidas en el sector educación, donde se ha optado por dar continuidad a las clases de manera virtual.

El Perú no es ajeno a esta realidad. La Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2020) indica, frente al distanciamiento social surgido por el coronavirus, diversas instituciones educativas tanto públicas como privadas se han visto obligadas a realizar las clases de manera virtual; forzando a los docentes a adaptarse a la enseñanza a distancia, con el fin de cuidar su salud junto con la de sus estudiantes y además lograr concluir el año escolar. Esto supone asumir mayores retos en el sistema educativo a pesar de las limitaciones. Aún con las iniciativas tomadas la nueva modalidad de trabajo puede llegar a ser un reto para muchos.

Según Morales (2020), indica que aquellos que no son millennials tienen mayores dificultades para relacionarse en las plataformas virtuales y lograr desarrollar actividades en tiempo real. A su vez, Quispe (2020) menciona que el nuevo escenario de trabajo ha evidenciado que los docentes requieren formación en el uso de las herramientas tecnológicas para aplicarlas en su trabajo. Los docentes deben asumir

la responsabilidad de capacitarse para adaptarse a las clases no presenciales, y poder motivar y transmitir el conocimiento adecuadamente a sus estudiantes (Andina, 2020).

Por otro lado, el teletrabajo, debido a sus largas jornadas provoca que los trabajadores se encuentren en un estado sedentario durante todo el día, lo cual a la larga puede ser dañino para la salud porque puede provocar obesidad (Lampert & Poblete, 2018). A su vez, como menciona García y Sánchez (2020) los teletrabajadores que pasan más de 4 horas frente a una pantalla presentan trastornos musculoesqueléticos en diversas partes del cuerpo. También el teletrabajo tiene otros aspectos negativos como el alargamiento de las horas de trabajo, intensificación del trabajo, altos niveles de estrés, lo cual, a su vez puede causar interrupción en la vida familiar e influir en la salud y bienestar de los colaboradores (OIT & Eurofound, 2019).

Por otra parte, Navarra (2021) indica que el teletrabajo tiene como objeto lograr un incremento en la satisfacción laboral de los trabajadores. No obstante, la digitalización del trabajo puede generar motivación, mayor bienestar y satisfacción laboral, siempre y cuando se realice de manera idónea y se implemente herramientas adecuadas para que el cambio de modalidad de trabajo sea algo satisfactorio (Andina, 2020).

La Institución Educativa del presente estudio, muestra la alteración en la forma de trabajo de sus maestros, debido al cambio de modalidad; estos han tenido que modificar horarios, espacios de trabajo, la forma de enseñar a través de las tecnologías, también, muchos no cuentan con las herramientas necesarias para proceder con la modalidad del teletrabajo, se les presenta dificultades de internet, conflictos por la falta de equilibrio entre su vida laboral y familiar, entre otros inconvenientes que terminan por afectar la labor docente.

En este contexto, contemplando lo anteriormente expuesto, se formula la siguiente pregunta ¿Cómo influye el teletrabajo en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Reque? de la cual partimos para dar inicio a esta investigación, considerando como el objetivo principal explicar la influencia del teletrabajo en la satisfacción laboral de los docentes, y como objetivos específicos, analizar el teletrabajo, evaluar la satisfacción laboral y determinar la influencia de las dimensiones del teletrabajo en las dimensiones de la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública del Distrito de Reque. A su vez se plantea la hipótesis “existe una influencia considerable entre el

teletrabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Reque”.

Por otra parte, considerando que los docentes se enfrentan a situaciones nuevas y adversas, exigencias diferentes a lo acostumbrado en su labor, entre otras cosas. Y descubriendo que a pesar de que muchas investigaciones se interesaron en conocer la satisfacción de los trabajadores en diferentes ámbitos, hay un conocimiento limitado sobre la satisfacción en el teletrabajo del profesorado de las instituciones educativas públicas, por tanto, la investigación es importante porque aportará en la profundización sobre cómo se da la satisfacción laboral en el teletrabajo. También, la información servirá para nuevos proyectos, y enriquecer el conocimiento en diversas realidades. Además, es relevante por el aporte a la sociedad, ya que permitirá que los resultados obtenidos puedan tomarse para realizar mejoras en la educación, partiendo del trabajo de los docentes. Asimismo, la investigación contribuirá de manera relevante al ámbito educativo, pues, incentivará a brindar al personal docente todas las herramientas necesarias para mejorar su trabajo, permitiendo adaptarse a nuevas modalidades de trabajo y sintiéndose a gusto con ello. Finalmente beneficiará a los docentes de la institución educativa estudiada y permitirá que los directivos tomen como referencia esta investigación para poder brindar mejoras en su institución.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes se han considerado a Coelho et al. (2020) en su investigación se plantearon examinar la percepción de los colaboradores brasileños acerca de las ventajas y las desventajas del teletrabajo, su estudio tuvo un enfoque cualitativo y cuantitativo, elaboraron una encuesta de 17 ítems y una entrevista de 8 preguntas, tuvieron como muestra a 67 personas. En sus hallazgos llegaron a la conclusión de que las principales ventajas del teletrabajo son: flexibilidad, pasar tiempo con la familia y menores costos de desplazamiento. Sin embargo, la mayoría de las personas extrañan el contacto social, a pesar de estar motivados con esta modalidad. Este estudio, aportará en la profundización sobre cómo se desarrolla el teletrabajo, haciendo énfasis en las ventajas del mismo, permitirá comparar esta información con los resultados que se obtengan en la presente investigación respecto al análisis del teletrabajo docente.

En cuanto a, Sethi y Saini (2020) plantearon como objetivo investigar las opiniones y los desafíos de los maestros sobre el teletrabajo, la técnica que se utilizó para la investigación fue la encuesta con un cuestionario de 15 ítems y la muestra estuvo compuesta por 50 docentes de escuelas de educación básica. Los resultados del estudio indican que los encuestados tenían una opinión positiva con respecto al trabajo desde casa; también, los encuestados en general consideran al teletrabajo como algo desafiante. Concluyeron que el teletrabajo es considerado como un trabajo moderadamente desafiante; a pesar de la opinión positiva requiere del apoyo y confianza de las autoridades escolares, de tal manera que pueda convertirse en un trabajo muy satisfactorio para los profesores. Esta investigación aportará principalmente en la discusión de resultados respecto a la percepción de los docentes sobre el teletrabajo que se ha desarrollado de forma imprevista. El estudio coincide en la aplicación en una población de maestros de escuela.

Por otro lado, Awang et al. (2018) midieron el nivel de satisfacción del maestro hacia la implementación del entorno de aprendizaje virtual en Malasia. La población constó de 97.503 docentes de Malasia, para el estudio se distribuyó 850 instrumentos, de los que solo se seleccionó 643 para ser analizados; se estableció una puntuación media de 3.83 de la satisfacción del profesor hacia el entorno virtual de aprendizaje, con este puntaje promedio se indicó la satisfacción de la experiencia usando la tecnología del entorno virtual de aprendizaje. Los resultados

del estudio mostraron que los maestros de Malasia están en un nivel moderado de satisfacción con el entorno virtual y es posible que esto se relacione con la calidad de la información que reciben por parte de su institución, la comunicación, el sistema y el servicio. Se concluyó que es requerido un examen más detallado para la investigación de los factores que contribuyen a la satisfacción de los maestros en la implementación de entornos virtuales. Este estudio, aportará en la profundización sobre cuál es el nivel de satisfacción de los maestros, coincide con el presente estudio en el tipo de población, y que se analiza si están satisfechos en un entorno tecnológico, permitirá comparar esta información con los resultados que se obtengan en la presente investigación respecto a la evaluación de la satisfacción laboral de los profesores.

Asimismo, Ordóñez (2018) identificó los factores que influyen en la satisfacción laboral de los teletrabajadores de empresas mexicanas, el estudio tuvo una muestra de 382 trabajadores de diferentes empresas, hombre y mujeres con edades comprendidas entre los 22 y los 61 años y con título universitario, pero, solo se utilizó 247 encuestas válidas. En sus resultados encontró que la satisfacción laboral es impulsada por las tareas asignadas al puesto de trabajo, la formación obtenida de la organización, la relación con su supervisor y las condiciones ambientales del espacio de trabajo, no obstante, la estabilidad, seguridad laboral y posibilidades de ascenso y crecimiento tienen baja relación con la satisfacción. Llegó a la conclusión de que la satisfacción laboral es alta entre los colaboradores que teletrabajan, más de la mitad de ellos indicaron estar satisfechos con su trabajo. Esta investigación aportará en la profundización sobre la influencia de factores que afectan a la satisfacción en el teletrabajo, permitirá un aporte para la discusión de resultados del tercer objetivo específico de la presente investigación, donde se podrá realizar una comparación de los resultados obtenidos.

Por otra parte, Schall (2019) tuvo como objetivo de su estudio, encontrar una relación entre el trabajo a distancia y la satisfacción laboral, para lo cual obtuvo la información de 185 empleados de diferentes áreas de una multinacional, utilizando una encuesta en línea; la participación fue voluntaria. Obtuvo como resultados que el trabajo a distancia tenía relación positiva con la satisfacción laboral en cuanto a autonomía percibida, conflicto trabajo-familia y el nivel del teletrabajo, que este permita tener una mejora. Por tanto, concluyó que el teletrabajo aumenta la

satisfacción laboral de los trabajadores. Este estudio, aportará en la profundización sobre cómo se relaciona el teletrabajo con la satisfacción laboral, haciendo énfasis en aspectos como la autonomía, el conflicto trabajo-familia, el nivel de teletrabajo. Permitirá comparar esta información con los resultados que se obtengan en la presente investigación respecto a la influencia del teletrabajo con la satisfacción laboral.

De igual modo, Gutiérrez et al. (2018) relacionaron la satisfacción laboral y el teletrabajo; realizaron una encuesta a teletrabajadores mexicanos; el enfoque de su estudio fue cuantitativo, comparativo-descriptivo. En los resultados encontraron que existe relación entre la satisfacción laboral y el teletrabajo, pero, aún existen cuestiones por resolver, se observa que es difícil lograr un equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y a la familia, y lo más complicado es que no se establece tiempo para actividades personales. Como conclusión general llegaron a que la satisfacción laboral lograda a través del teletrabajo, muestra un nivel en el que, a pesar de los inconvenientes surgidos, los factores laborales concuerdan con las necesidades de los colaboradores. Este estudio, aportará en la profundización sobre cómo se relaciona el teletrabajo con la satisfacción laboral, respecto a inconvenientes surgidos en el trabajo. Permitirá comparar esta información con los resultados que se obtengan en la presente investigación en cuanto a la influencia de las variables estudiadas.

Por último, Kacsony (2021) en su estudio evaluó cómo el trabajo tradicional se ha transformado en teletrabajo en Eslovaquia; realizó una encuesta en diciembre de 2020 y se recibieron un total de 709 cuestionarios evaluables. Como resultados obtuvieron que existe una relación significativa entre la satisfacción del teletrabajo y la satisfacción salarial, el apoyo o confianza del supervisor y la autonomía laboral, indica que el teletrabajo ha tenido un efecto positivo en la satisfacción laboral de los trabajadores, muestran que la relación entre el jefe y el subordinado ha mejorado, también el equilibrio entre la vida laboral y personal. Concluyen que el teletrabajo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral. Esta investigación, aportará al presente estudio respecto a resultados sobre el efecto que ha tenido el teletrabajo en la satisfacción, lo cual, permitirá realizar una comparación con los resultados que se obtengan en la investigación y aportará significativamente en la discusión.

En cuanto a las bases teóricas se ha considerado la conceptualización de cada variable con sus respectivas dimensiones comenzando con el teletrabajo. El teletrabajo es aquel en el que los teletrabajadores desempeñan su trabajo total o parcialmente desde casa o desde cualquier otro lugar diferente al lugar de trabajo tradicional, utilizando las TICs (Nakrosiené et al., 2019). De igual forma, Valencia (2018) define al teletrabajo o contrato a distancia como aquella actividad de índole laboral emanada de un contrato de trabajo, en un lugar diferente a las instalaciones laborales, generalmente se labora desde el domicilio del trabajador, el cual por medio de los equipos tecnológicos e informáticos desempeña sus labores y reporta a sus jefes inmediatos. Se caracteriza por ser una forma de trabajo flexible, el cual también se denomina trabajo a distancia o trabajo remoto, donde se utilizan las tecnologías de la información y la comunicación (Moon & Stanworth, 1997, citado por Bahman & Enzi, 2020). Asimismo, Matli (2020) señala que el teletrabajo se refiere a aquel trabajo donde las personas laboran desde su hogar y con las tecnologías para poder comunicarse con sus colegas de trabajo a la distancia.

Según Vallejo y Campo (2020), algunas de las ventajas que ofrece el teletrabajo es la reducción de costos, mayor flexibilidad en el desarrollo del trabajo, mayor autonomía, incremento de la productividad, aprovechamiento del tiempo ya que no existen más desplazamientos de un lugar a otro, por otro lado, permite que se reduzca la contaminación, sin embargo, puede ser desventajoso en cuanto a que se puede experimentar sobrecarga de trabajo, aburrimiento, falta de supervisión, estrés, también se llega a generar adicción al trabajo e incluso a las tecnologías.

Siguiendo con las dimensiones del teletrabajo Nakrosiené et al. (2019) mencionan diez dimensiones, la primera dimensión; habilidades de planificación del tiempo, la autonomía de la planificación del tiempo se ha considerado una gran ventaja del teletrabajo (Morgan, 2004). Ya que, una mayor autonomía aumenta la satisfacción con el trabajo (Harpaz, 2002). Se ha demostrado anteriormente que la eficacia de los teletrabajadores depende de que trabajen en sus horas más eficientes (Martín & MacDonnell, 2012).

La segunda dimensión; posibilidad de trabajar durante el tiempo más productivo, esta dimensión se encuentra muy relacionada con la autonomía, se refiere a cuando un empleado es capaz de decidir cuándo es el momento más

productivo, cuándo puede comenzar y terminar su trabajo (Nakrosiené et al., 2019). La tercera dimensión; apoyo del supervisor; el apoyo es un recurso necesario para que los teletrabajadores perciban oportunidades laborales y sientan satisfacción con su trabajo (Welchans, 1996).

Como cuarta dimensión la confianza del supervisor, es un aspecto sumamente relevante que los supervisores brinden confianza a sus colaboradores principalmente en la virtualidad (Yakovleva et al., 2010). Por ello, la participación, las respuestas oportunas y la entrega de resultados son aspectos muy relevantes para producir confianza entre los miembros de una organización (Henttonen & Blomqvist, 2005). Luego, la quinta dimensión; reducción del tiempo de comunicación con los compañeros de trabajo; la falta de comunicación en el teletrabajo, ha sido señalada como su principal desventaja (Wilson & Greenhill, 2004). No obstante, se menciona que el teletrabajo disminuye interrupciones innecesarias entre trabajadores, por tanto, esto se resalta como una de sus ventajas (Baruch, 2000, citado por Martin & MacDonnell, 2012).

Como sexta dimensión la posibilidad de cuidar a los miembros de la familia; el teletrabajo permite tener un equilibrio entre el trabajo y la familia (Ammons & Markham, 2004). Esto ayuda a cuidar a los miembros del hogar, siendo algo bastante positivo para los teletrabajadores (Nakrosiené et al., 2019). La séptima dimensión es la posibilidad de trabajar desde casa en caso de enfermedad; este punto es una de las ventajas del teletrabajo (Johnson et al., 2007). Ya que, es posible que los trabajadores deseen cumplir con sus labores bajo cualquier circunstancia, por tanto, la posibilidad de trabajar en casa permite que estos se sientan menos estresados (Nakrosiené et al., 2019).

La octava dimensión es la idoneidad del lugar de trabajo en casa; es importante contar con un ambiente adecuado en el teletrabajo, debido a que, esto puede influir en el desempeño del colaborador. Un lugar de trabajo que no cuenta con herramientas necesarias conlleva a una influencia negativa en la eficacia de los empleados (Bailey & Kurland, 2002). En cambio, un ambiente de trabajo bien organizado es considerado un recurso de productividad (Nakrosiené et al., 2019). La novena dimensión la posibilidad de acceder a los documentos de la organización desde casa; el no acceder a los documentos de la organización puede conllevar a efectos negativos en los teletrabajadores (Pérez et al., 2003), por ello, es importante

que las instituciones puedan brindar toda la información necesaria a sus colaboradores. Finalmente, la posibilidad de ahorrar en gastos de viaje; dado que los teletrabajadores han reducido el tiempo de desplazamiento hacia y desde casa, los gastos de viaje también se reducen (Tremblay & Genin, 2007).

Respecto a la siguiente variable, la satisfacción laboral es comprendida como aquel estado emocional positivo hacia el trabajo, es decir, cómo las personas se sienten con aspectos relacionados al trabajo (Anaya & Suárez, 2007). De igual modo, Fisher (2000), caracteriza la satisfacción como aquella respuesta afectiva hacia el trabajo. Weiss (2002) por su parte la define como aquel juicio que realiza el colaborador hacia su trabajo, ya sea este positivo o negativo.

Conforme Anaya y Suárez (2007) establece las dimensiones de satisfacción laboral, la primera dimensión es el diseño del trabajo, la cual se relaciona con el claro establecimiento del puesto de trabajo, con las funciones que se deben realizar, la participación en la realización de los objetivos, los recursos con los que se cuenta para poder desempeñarse; como segunda dimensión están las condiciones de vida asociadas al trabajo, las que se refieren al espacio de trabajo, es pequeño o amplio, el lugar de trabajo es adecuado y seguro, permite disponibilidad temporal para otras actividades o para la familia; como tercera está la realización personal, se refiere a las habilidades que tiene el colaborador para cubrir los requerimientos del trabajo, y que tanto permite el trabajo al colaborador realizarse profesionalmente; la cuarta dimensión es la promoción y superiores, la que se refiere a que tan capaces son los superiores y a las posibilidades de ser promovidos y/o reconocidos; finalmente como última está el salario, esta dimensión se refiere a la remuneración equivalente del trabajo realizado.

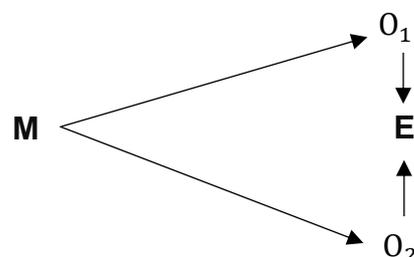
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque de este trabajo de investigación fue cuantitativo, puesto que se utilizaron herramientas estadísticas para la medición de variables y para comprobar una hipótesis. El estudio cuantitativo, es aquel que es secuencial y probatorio, no se puede saltar ninguna etapa, este sigue un orden (Hernández et al., 2014).

Según su finalidad fue de tipo aplicada, ya que, pretendió resolver un determinado problema; de acuerdo a la intervención del investigador fue un estudio observacional, debido a que no existió ninguna intervención por parte del investigador y los datos fueron reflejados en su evolución natural de los hechos; conforme a la planificación de la toma de datos fue prospectivo, puesto que los datos para el estudio fueron escogidos por el investigador; según el número de ocasiones en que se mide la variable de estudio fue una investigación transversal, pues se encuestó una sola vez a los docentes; y de acuerdo con el número de variables de interés fue analítico, ya que se estudiaron dos variables y se planteó una hipótesis. Asimismo, fue un estudio de nivel explicativo, ya que se demostró la causalidad de dos variables. Cabezas et al. (2018) indica que la investigación explicativa no termina en la descripción o relación de conceptos, sino que responde a causas, sucesos o fenómenos.

El diseño de la investigación fue no experimental, debido a que no se manipuló ninguna de las variables estudiadas. De acuerdo con Hernández et al. (2014) la investigación de diseño no experimental, es aquella que se lleva a cabo sin manipulación deliberada de las variables, quiere decir, que es una investigación donde no se hace variar intencionalmente la variable independiente para observar el efecto en otras variables.



M: Muestra de estudio

O1 – O2: Variables

E: Explicativa

3.2. Variables y operacionalización

La presente investigación está conformada por dos variables, la variable independiente teletrabajo; la cual tiene por definición según Nakrosiené et al. (2019) como aquel donde los teletrabajadores desempeñan su trabajo total o parcialmente desde casa o desde cualquier otro lugar diferente al lugar de trabajo tradicional, utilizando las TICs. En cuanto a la definición operacional su instrumento consta de 11 indicadores y 11 preguntas. Y la variable dependiente satisfacción laboral; la cual tiene por definición según Anaya y Suárez (2007) como aquel estado emocional positivo hacia el trabajo, es decir, cómo las personas se sienten con aspectos relacionados al trabajo. Respecto a la definición operacional su instrumento consta de 20 indicadores y 32 ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo compuesta por 55 docentes de la Institución Educativa San Martín de Tours del distrito de Reque.

Criterios de inclusión:

Docentes que trabajan en la Institución Educativa San Martín de Tours.

Criterios de exclusión:

Docentes que no trabajan en la Institución Educativa San Martín de Tours.

Muestra

La muestra fue censal, porque se consideró al total de la población, ya que esta fue perfectamente manejable, por tanto, la muestra se compuso por los 55 maestros de la institución. De acuerdo con López (1998) citado por Fiestas (2017) señala que la muestra censal es aquella en la cual se considera el total de la población.

Muestreo

Al ser una muestra censal, no hubo muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para la investigación fue la encuesta y el instrumento empleado para teletrabajo fue el cuestionario de Nakrosiene et al. (2019) el que se compuso de 11 preguntas, con una escala de Likert del 1 al 5. Para satisfacción

laboral se utilizó el instrumento de Anaya y Suárez del 2007, el cual estuvo compuesto por 32 ítems, con una escala de Likert del 1 al 5. En ambos instrumentos el significado de los valores fue el siguiente: 1 corresponde a muy en desacuerdo, 2 corresponde a en desacuerdo, 3 corresponde a parcialmente de acuerdo, 4 corresponde a de acuerdo, 5 corresponde a muy de acuerdo.

3.5. Procedimientos

En cuanto al procedimiento de la investigación primero se conversó con el director de la Institución Educativa para obtener los permisos y poder entrar en contacto con los docentes, de esta manera enviarles el cuestionario elaborado en el formulario de Google, por medio de WhatsApp, todo esto se realizó en los meses de abril a mayo del 2022.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar el procesamiento y análisis de datos se pasó la información de las encuestas de manera numérica al Excel versión 2019 y posteriormente se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para hallar la confiabilidad y validez del instrumento (análisis factorial confirmatorio), después se realizó las medidas descriptivas (medidas de tendencia central y dispersión). Luego se halló la relación de las variables a través de las pruebas de normalidad (Shapiro Wilk/ Kolmogorov Smirnov) para establecer si los datos tienen una distribución normal o no, esto se hizo por medio del estadístico Rho de Spearman. Por último, se demostró la influencia a través de la regresión simple y múltiple.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio consideró el principio de confidencialidad, debido a que los datos de los encuestados no fueron publicados, estos fueron en anonimato, también la investigación estuvo basada en el principio de consentimiento informado, puesto que se les informó a los docentes sobre lo que trata la encuesta y para que se utilizaría y se respetó la participación de los mismos.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: explicar la influencia del teletrabajo en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública del Distrito Reque.

Tabla 1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,528 ^a	0.279	0.265	0.26943

El teletrabajo que considera todas sus dimensiones es capaz de explicar el 27.9% de los aspectos de la satisfacción laboral en los docentes.

Tabla 2

Cuadro de Análisis de varianza - Significancia del modelo

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1.489	1	1.489	20.512	,000 ^b
	Residuo	3.847	53	0.073		
	Total	5.336	54			

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

b. Predictores: (Constante), Teletrabajo

Al analizar el modelo, se encontró que es significativo en cuanto a la influencia del teletrabajo en la satisfacción laboral de los docentes, dado su valor de Sigma=0,000.

Tabla 3

Coefficientes del modelo de influencia

Modelo		Coeficientes no estandarizados	Desv. Error	Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constante)	2.918	0.252		11.597	0.000
	Teletrabajo	0.299	0.066	0.528	4.529	0.000

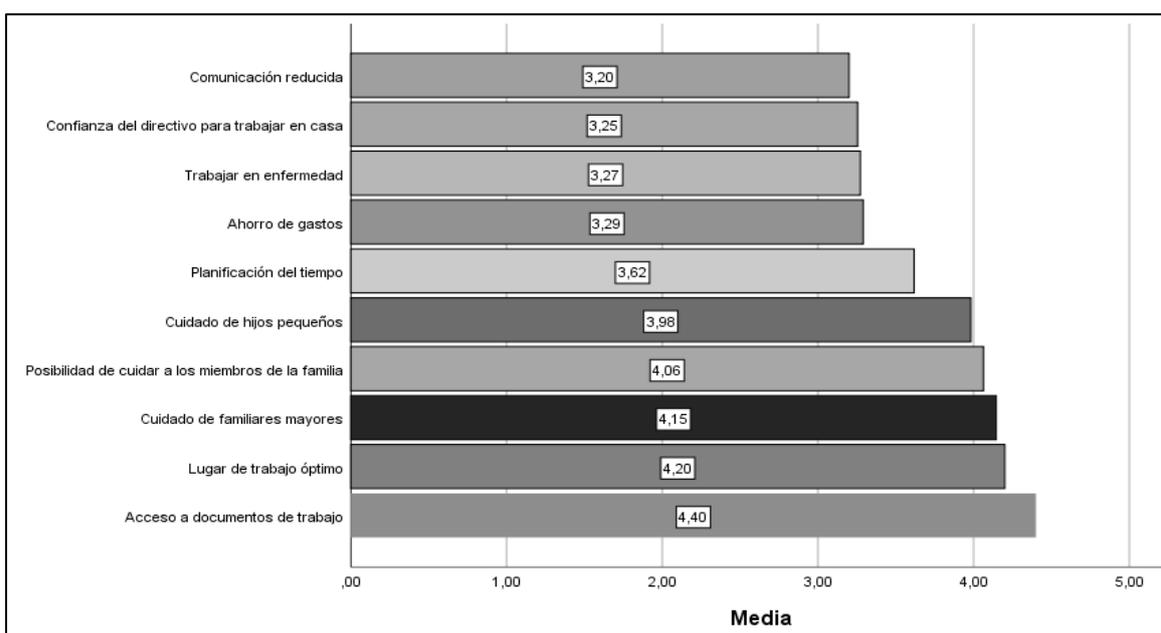
a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Se halló que el teletrabajo influye de manera significativa en la satisfacción laboral de los docentes, lo que implica que las posibilidades de efectuar teletrabajo generan que los docentes se sientan satisfechos con su labor la cual pueden desarrollar desde casa con las ventajas y beneficios que significa para ellos.

Objetivo específico 1: Analizar el teletrabajo en los docentes de una Institución Educativa Pública del Distrito Reque.

Figura 1

Resultados del teletrabajo de los docentes

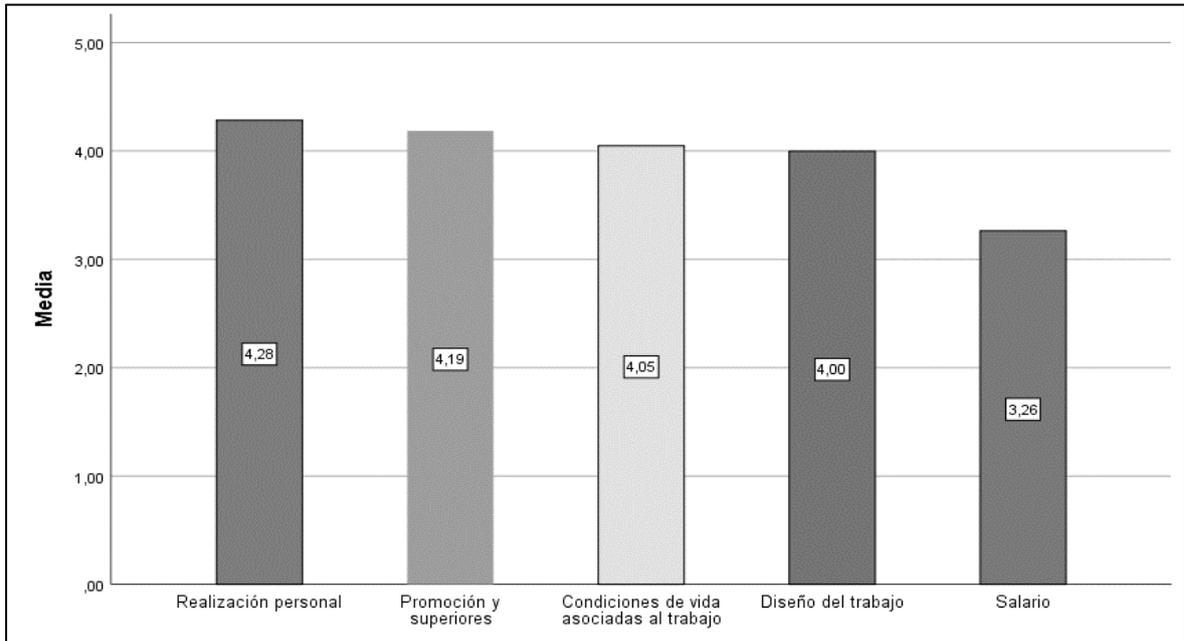


Dentro de los aspectos considerados en el análisis del teletrabajo efectuado por los docentes, se encontró que la posibilidad de cuidar a sus familiares incluyendo a aquellos que requieren de cuidado especial por su corta edad o su edad avanzada es un beneficio que valoran, así como el poder laborar en un lugar que le brinda comodidad y acceso a los documentos que requiere para trabajar. Por otro lado, también se encontró que la posibilidad de planificar sus actividades y ahorrar gastos fueron aspectos que tomaron en cuenta como ventaja del teletrabajo. No obstante, como una desventaja la comunicación reducida.

Objetivo específico 2: Evaluar la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública del Distrito Reque

Figura 2

Resultados de la satisfacción laboral de los docentes



La posibilidad de realizarse como persona fue el aspecto que mayor calificación recibió por parte de los docentes en cuanto a la satisfacción laboral en su puesto de trabajo, así como las oportunidades de promoción y la mejora de las condiciones de vida. El aspecto que mostró una menor valoración fue el salario, lo que es consistente con las políticas económicas en cuanto a remuneraciones que perciben los docentes.

Objetivo específico 3: Determinar la influencia de las dimensiones del teletrabajo en las dimensiones de la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública del Distrito Reque.

Tabla 4

Relación de las variables

		Planificación del tiempo	Comunicación reducida	Trabajar en enfermedad	Confianza del directivo para trabajar en casa	Ahorro de gastos
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,316*	,344*	,301*	,330*	,328*
	Sig. (bilateral)	0.019	0.010	0.025	0.014	0.014
	N	55	55	55	55	55

		Posibilidad de cuidar a los miembros de la familia	Cuidado de hijos pequeños	Cuidado de familiares mayores	Lugar de trabajo óptimo	Acceso a documentos de trabajo
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,391**	0.214	,444**	,432**	,441**
	Sig. (bilateral)	0.003	0.118	0.001	0.001	0.001
	N	55	55	55	55	55

Se encontró que todas las dimensiones del teletrabajo mostraron correlación positiva con la satisfacción laboral de los docentes, es decir, ante un manejo adecuado de cada una de ellas se esperaba docentes más satisfechos en su puesto laboral, sin embargo algunas de estas dimensiones dieron evidencia de mayor correlación, tal es el caso de las dimensiones referidas a la posibilidad de brindar desde casa el cuidado a personas mayores que se tengan en su familia ($r=0.444$), quienes han debido tener mayor atención en estos dos últimos años de pandemia por su vulnerabilidad. Por otro lado, el hecho de considerar que el trabajar desde casa le brinda un espacio adecuado de trabajo ($r=0.432$) y del mismo modo tener acceso a todos sus documentos para poder realizar su trabajo ($r=0.441$). De la misma manera, en general el tener la oportunidad de cuidar a la familia en general también dio muestra de estar relacionado positivamente con mayor satisfacción laboral ($r=0.391$).

Tabla 5*Resumen del modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,616 ^b	0.379	0.355	0.25238

b. Predictores: (Constante), Acceso a documentos de trabajo, Comunicación reducida

Se halló que las dimensiones que fueron significativas para explicar la satisfacción laboral fueron el acceso a documentos de trabajo y la comunicación reducida, las cuales explican el 37.9% de la satisfacción laboral de los docentes.

Tabla 6*Análisis de varianza - Significancia del modelo de influencia*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2.024	2	1.012	15.891	,000 ^c
	Residuo	3.312	52	0.064		
Total		5.336	54			

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

c. Predictores: (Constante), Acceso a documentos de trabajo, Comunicación reducida

Al analizar el modelo utilizado para explicar la influencia de las dimensiones del teletrabajo en la satisfacción laboral de los docentes, se encontró que, con el uso de dos dimensiones, acceso a documentos de trabajo y comunicación reducida, se tiene un modelo significativo.

Tabla 7*Influencia de las variables*

Modelo		Coeficientes no estandarizados	Desv. Error	Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constante)	2.604	0.266		9.795	0.000
	Acceso a documentos de trabajo	0.258	0.058	0.490	4.443	0.000
	Comunicación reducida	0.095	0.034	0.311	2.817	0.007

a. Variable dependiente: Satisfacción laboral

Dos de las dimensiones del teletrabajo mostraron influir en la satisfacción laboral, el acceso a documentos de trabajo, dado el acceso remoto a la documentación institucional, la que facilita su labor desde casa, así también la comunicación reducida evidenció influir en la satisfacción laboral, por tanto, el poder aprovechar el tiempo y evitar comunicaciones innecesarias cuando trabaja desde casa le brinda mayor satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se discutirán los principales hallazgos comparados con los diferentes trabajos previos y teorías. Con la llegada de la pandemia se han visto diversos cambios, llegando a realizar trabajo remoto en las diferentes empresas, siendo importante evaluar la satisfacción del personal. Por otro lado, por motivos de la pandemia, las instituciones educativas de todo el mundo se han reorganizado para garantizar la continuidad de las clases no presenciales; sin embargo, se ha evidenciado que debido a los cambios abismales los colaboradores (especialmente profesionales de la educación) han presentado problemas en su salud emocional y física.

Según el primer objetivo específico acerca del teletrabajo se encontró que los docentes están cómodos con esta modalidad porque pueden cuidar a sus familiares, pasar tiempo con ellos, realizar sus funciones en un lugar tranquilo e idóneo, pueden ahorrar gastos y organizar mejor sus tiempos; a pesar de tener baja comunicación con sus colegas y sientan que tienen baja confianza y apoyo por parte de sus directivos, se percibe el teletrabajo como algo positivo. Del mismo modo, Sethi & Saini (2020) encontraron que las personas valoraban el teletrabajo y se convierte en algo muy satisfactorio pese a ser desafiante, no obstante, coincide en que es requerido el apoyo y confianza de las autoridades escolares. Asimismo, Coelho et al. (2020) concuerda en que las principales ventajas consideradas en el teletrabajo son la flexibilidad, pasar tiempo con la familia y menores costos de desplazamiento; empero, los trabajadores extrañan el contacto social. Respecto a estos resultados, Vallejo & Campo (2020) menciona las diferentes ventajas de esta modalidad porque implica menos costo, mayor flexibilidad de horarios, mayor libertad, rendimiento, desplazarse de un lado a otro, reduce la contaminación. Además, se caracteriza por ser una forma de trabajo flexible (Moon & Stanworth, 1997, citado por Bahman & Enzi, 2020).

Respecto al segundo objetivo específico, los colaboradores se encuentran satisfechos con su realización personal y acceso a las promociones como la mejora de sus condiciones de trabajo, pero mostraron malestar con su remuneración y beneficios económicos. Del mismo modo, Gutiérrez et al. (2018) explican que para lograr una buena satisfacción es necesario que exista la realización personal de los trabajadores. Por el contrario, Ordóñez (2018) halló que la satisfacción laboral es

impulsada por las tareas asignadas al puesto de trabajo, la formación obtenida de la organización, la relación con su supervisor y las condiciones ambientales del espacio de trabajo, no obstante, la estabilidad, seguridad laboral y posibilidades de ascenso y crecimiento tienen baja relación con la satisfacción. Llegó a la conclusión de que la satisfacción laboral es alta entre los colaboradores que teletrabajan. Siendo necesario lograr que los docentes demuestren emociones positivas hacia el trabajo y se sientan cómodos (Anaya & Suárez, 2007). Este estudio considera la importancia de este objetivo para que los directores y empleadores formulen políticas para incrementar los hallazgos porque diversas investigaciones han demostrado que elementos como los valores, la seguridad, la autonomía, la remuneración, el apoyo, las condiciones de trabajo, la oportunidad de desarrollo profesional, la relación con las autoridades y colegas impulsan a una mayor satisfacción en la institución.

En cuanto al tercer objetivo específico de la influencia de las dimensiones del teletrabajo en la satisfacción laboral se halló que el acceso a documentos de trabajo y la comunicación reducida influyen en la satisfacción laboral de los docentes. Este resultado coincide con Awang et al. (2018) quienes mostraron que la satisfacción de los maestros en el teletrabajo se ve influenciada de manera positiva cuando se recibe información necesaria y comunicación por parte de la institución. Por el contrario, Gutiérrez et al. (2018) señalan que la satisfacción es influenciada de manera positiva cuando se logra un equilibrio entre el trabajo y la familia, en cambio es influenciada negativamente cuando no se dedica tiempo a actividades personales. De igual forma, Kacsony (2021) indica que existe mayor satisfacción cuando hay equilibrio entre la vida laboral y personal.

Respecto al objetivo general se halló influencia entre la variable independiente en la satisfacción de los colaboradores. Del mismo modo, Schall (2019) halló que el trabajo a distancia tenía relación positiva con la satisfacción laboral en cuanto a autonomía percibida, conflicto trabajo-familia y el nivel del teletrabajo. Por tanto, concluyó que el teletrabajo aumenta la satisfacción laboral de los trabajadores. De la misma manera, Gutiérrez et al. (2018) encontraron que la satisfacción laboral lograda a través del teletrabajo muestra un nivel en el que, a pesar de los inconvenientes surgidos, los factores laborales concuerdan con las necesidades de los colaboradores. Asimismo, Kacsony (2021) indicaron que el

teletrabajo ha tenido un efecto positivo en la satisfacción laboral de los trabajadores, muestran que la relación entre el jefe y el subordinado ha mejorado, también el equilibrio entre la vida laboral y personal. Esta modalidad de trabajo permite desempeñarse en el trabajo desde cualquier lugar, siendo una ventaja para realizar otras actividades (Nakrosiené et al., 2019). Es una forma de trabajo flexible (Moon & Stanworth, 1997, citado por Bahman & Enzi, 2020).

Por ende, las mejoras tecnológicas, el mayor uso de la tecnología de la información y las nuevas perspectivas de gestión sobre la importancia del trabajo en lugar del lugar de trabajo han permitido que el teletrabajo sea una alternativa de enfoque del trabajo a los estilos tradicionales. Sin embargo, el aumento las exigencias laborales que esto supuso debería traducirse en una menor satisfacción laboral, mientras que la disponibilidad de recursos debería actuar en sentido contrario. Siendo necesario mejorar las condiciones de trabajo con esta modalidad para tener colaboradores más felices y productivos.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al teletrabajo, los docentes valoran el permiso y flexibilidad para cuidar a sus familiares especialmente los que necesitan del cuidado como personas de tercera edad o niños. Además, es fundamental tener el acceso a un lugar idóneo para la educación remota y acceder a los documentos necesarios de la institución para ejecutar adecuadamente las funciones. Por otro lado, planificar las actividades lo ven como una ventaja de esta modalidad.
2. En cuanto a la satisfacción las dimensiones con mayores puntajes fueron la posibilidad de realizarse como personal y recibir oportunidades de promociones, así como mejorar sus condiciones de vida. Sin embargo, se muestran descontentos con su salario y políticas económicas porque no retribuye con su esfuerzo y rendimiento a diario en la institución.
3. Todas las dimensiones del teletrabajo influyeron en la satisfacción laboral del personal docente, porque para ellos es importante la mejora de cada elemento de esta modalidad para lograr una mayor satisfacción. Por lo tanto, a medida que la institución haya implementado esta forma de trabajo mediante la flexibilidad de horarios, la confianza, acceso a recursos tecnológicos y permisos en caso de emergencia y exista un lugar en casa para realizar adecuadamente las clases, los docentes estarán más contentos y se desenvolverán mejor.
4. Existe influencia del teletrabajo en la satisfacción de trabajo de los docentes. Por lo tanto, su satisfacción depende de esta modalidad. Es decir, a medida que, la institución se preocupe por brindar las mejores herramientas y soluciones ante esta modalidad de trabajo, los docentes estarán más felices en su centro de labores. Asimismo, es importante para ello, optimizar las condiciones y normas del teletrabajo en las instituciones.

VII. RECOMENDACIONES

1. De seguir con esta modalidad de trabajo, permitir a los docentes la flexibilidad de los horarios y como institución apoyar con los dispositivos y recursos tecnológicos necesarios que permitan el buen desarrollo de la clase; asimismo, capacitar constantemente a los docentes en el uso de las tecnologías de información y comunicación. Además, realizar reuniones mensuales para evaluar el teletrabajo y mejorar esta implementación con las sugerencias del personal.
2. Mejorar continuamente las condiciones de trabajo como los recursos laborales y el ambiente físico de la institución para realizar un mejor trabajo. Por otro lado, a través de grupos focales debatir sobre la mejora de los procesos del colegio que permita la comodidad de sus docentes. Por otro lado, ofrecer mejores estímulos y reconocimientos al personal a través de bonos, premios, cursos, capacitaciones, una mejor remuneración. Asimismo, ofrecerles mayor autonomía y confianza en la asignación de proyectos importantes para contribuir con el éxito.
3. Implementar un plan de mejora que incluya estrategias para planificar adecuadamente el tiempo, fortalecer las relaciones interpersonales y la confianza con los jefes. Además, dar a conocer las políticas de flexibilidad de horarios y permisos en caso de enfermedad y cuidado de familiares. Por lo tanto, trabajar en cada una de las dimensiones incrementará la satisfacción de los docentes y, por ende, esta modalidad será un éxito en la institución.
4. Preocuparse continuamente por el comportamiento del personal con el teletrabajo con el propósito de ofrecerle lo necesario que permita su comodidad con esta modalidad. Por ejemplo, brindarles sillas ergonómicas, conexión a internet, ejercicios de pausas activas, apoyo continuo de los supervisores y talleres presenciales o virtuales para desconectarse del trabajo, etc. El preocuparse por las variables de esta investigación conduce a una óptima enseñanza en la institución.

REFERENCIAS

- Anaya, D. y Suárez, J. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de educación*, 34(1), 217-243.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2347021>
- Anaya, D. & Suárez, J. (2004). La escala de satisfacción laboral-versión para orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 22(2), 519-534.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1281531>
- Teletrabajo: ¿cómo gestionar remotamente equipos de trabajo sin perder eficiencia). (2020, marzo 18). *Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-teletrabajo-como-gestionar-remotamente-equipos-trabajo-sin-perder-eficiencia-788847.aspx>
- Minedu y Universidades garantizan calidad de educación virtual durante emergencia. (2020, abril 27). *Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-minedu-y-universidades-garantizan-calidad-educacion-virtual-durante-emergencia-794721.aspx>
- Ammons, S. & Markham, W. (2004). Working at home: experiences of skilled white-collar workers. *Sociological Spectrum*, 24(2), 191-238.
DOI: 10.1080/02732170490271744
- Awang, H., Aji, Z. & Osman, W. (2018). Teacher's satisfaction toward the virtual learning environment in Malaysia. *Journal of Information System and Technology Management*, 3(9), 16-25.
https://www.researchgate.net/publication/336278450_Teacher's_Satisfaction_toward_the_Virtual_Learning_Environment_in_Malaysia
- Bahman, R. & Enzi, A. (2020). The impact of COVID-19 pandemic on conventional work settings. *International journal of Sociology and Social Policy*, 40(9), 909-927. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2020-0262>
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work, and Employment*, 15(1), 34-49.
<https://doi.org/10.1111/1468-005X.00063>

- Bailey, D. & Kurland, N. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400. https://www.researchgate.net/publication/227644764_A_Review_of_Telework_Research_Findings_New_Directions_and_Lessons_for_the_Study_of_Modern_Work
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ESPE. <https://fhcevirtual.umsa.bo/btecavirtual/?q=node/558>
- CEPAL & OIT. (2020). Coyuntura Labora en América Latina y el Caribe. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45557/S2000307_es.pdf
- Coelho, F., Faiad, C., Barbosa, M. & Ramos, W. (2020). What Brazilian workers think about flexible work and telework?. *International Journal of Business Excellence*, 20(1), 16-31. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2020.104842>
- Fiestas, T. (2017). *La gestión de inventario en el bazar "El Provinciano", de: María E. López Rosario, Callao 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28057/B_Fiestas_MTC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fisher, C. (2000). Mood and emotions while working: missing pieces of job satisfaction?. *Journal Organizational Behavior*, 21(2), 185-2022. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2<185::AID-JOB34>3.0.CO;2-M](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2<185::AID-JOB34>3.0.CO;2-M)
- García, E. & Sánchez, R. (2020). Prevalencia de los trastornos musculoesquelético en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de Covid-19. *An Fac Med*, 81 (3), 301-307. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7814752>
- Gutierrez, M., Sapien, A. & Pinon, L. (2018). Telework as a Labor Satisfaction Strategy. Findings in Emerging Economies. *European Scientific Journal*, 14(22), 637-653. DOI: 10.24818/EA/2021/58/637

- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study*, 51(2), 74-80. <https://doi.org/10.1108/00438020210418791>
- Henttonen, K. & Blomqvist, K. (2005). Managing distance in a global virtual team: the evolution of trust through technology-mediated relational communication. *Strategic Change*, 14(2), 107-119. <https://doi.org/10.1002/jsc.714>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). Mc Graw Hill Education.
- Johnson, L., Audrey, J. & Shaw, S. (2007). Mr Dithers comes to dinner: telework and the merging of women's work and home domains in Canada. *Gender, Place & Culture*, 14(2), 141-161. DOI: 10.1080/09663690701213701
- Karácsony, P. (2021). Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 1-9. doi:10.21511/ppm.19(3).2021.01
- Lampert, M. y Poblete, M. (2018). Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/B_CN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf
- Matli, W. (2020). "The changing work landscape as a result of the Covid-19 pandemic: insights from remote workers life situations in South Africa". *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(9), 1237-1256. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-08-2020-0386>
- Manero, P. (2021, enero 22). Teletrabajo es tendencia en Latinoamérica y home office ya es regulado. *Notipress*. <https://notipress.mx/negocios/teletrabajo-tendencia-latinoamerica-home-office-es-regulado-6246>
- Martin, B. & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, 35(7), 602-616. <https://doi.org/10.1108/01409171211238820>
- Morales, J. (2020, abril 12). Universidades: El reto de las clases no presenciales. *La República*. <https://larepublica.pe/sociedad/2020/04/12/universidades-el-reto-de-las-clases-no-presenciales-ante-la-pandemia-del-coronavirus/>

- Morgan, R. (2004). Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. *European Business Review*, 16(4), 344-357. <https://doi.org/10.1108/09555340410699613>
- Nakrošienė, A.; Bučiūnienė, I. & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- El gobierno de Navarra regular el teletrabajo a través de un decreto foral presentado hoy a los sindicatos de la Mesa General de la Función Pública. (2021, junio 25). *Navarra*. <https://www.navarra.es/es/noticias/2021/06/25/el-gobierno-de-navarra-regulara-el-teletrabajo-a-traves-de-un-decreto-foral-presentado-hoy-a-los-sindicatos-de-la-mesa-general-de-la-funcion-publica>
- OIT & Eurofound (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf
- Ordóñez, A. (2018). Factors that influence job satisfaction of teleworkers: Evidence from Mexico. *Global Journal of Business Research*, 12(1), 41-49. <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/gjbres/gjbr-v12n1-2018/GJBR-V12N1-2018-4.pdf>
- Pérez, M., Martínez, A. & Pilar, M. (2003). The organizational implications of human resources managers' perception of teleworking. *Personnel Review*, 32(6), 733-755. <https://doi.org/10.1108/00483480310498693>
- Quispe, R. (2020). *Docentes son capacitados en el uso de herramientas tecnológicas*. <https://ugelgsc.gob.pe/ugel1/2020/06/10/docentes-son-capacitados-en-el-uso-de-herramientas-tecnologicas/>
- Sethi, G. & Saini, N. (2020). COVID-19: Opinions and Challenges of School Teachers on work from Home. *Asian Journal Nursing Education and Research*, 10(4), 532-536. DOI: 10.5958/2349-2996.2020.00115.9
- Schall, A. (2019). *The Relationship Between Remote Work and Job Satisfaction The Mediating Roles of Perceived Autonomy, Work-Family Conflict, and Telecommuting Intensity*. [Tesis de maestría, San Jose State University]. <https://doi.org/10.31979/etd.2x82-58pg>

- Tremblay, G. & Genin, E. (2007). The demand for telework of IT self-employed workers. *The Journal of E-working*, 1(25), 20-38. https://www.researchgate.net/publication/26492383_The_Demand_for_Telework_of_IT_Self-Employed_Workers
- Educación virtual: la gran oportunidad que ha dado el COVID-19. (2020, abril 08). *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. <http://previous.unmsm.edu.pe/noticias/ver/Educacion-virtual-la-gran-oportunidad-que-ha-dado-el-COVID-19>
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 12(41), 203-226. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf>
- Vallejo, O. & Campo, K. (2020). *Gestión emocional para el trabajo en casa*. https://www.upb.edu.co/es/guia-gestion-emocional/DOC_GuiaGestionEmocional.pdf
- Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Welchans, T. (1996). *The effects of telecommuting and communication media on perceived value congruence, organizational support and job satisfaction*. [Doctoral dissertation, Ohio State University]. https://etd.ohiolink.edu/apexprod/rws_olink/r/1501/10?clear=10&p10_accession_num=osu1487933245536806
- Wilson, M. & Greenhill, A. (2004). Gender and teleworking identities in the risk society: a research agenda. *New Technology, Work and Employment*, 19(3), 207-221. DOI:10.1111/j.1468-005X.2004.00138.x
- Yakovleva, M., Reilly, R. & Werko, R. (2010). Why do we trust? Moving beyond individual to dyadic perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 79-91. DOI:10.1037/a0017102

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo Principal	Hipótesis	Variables	
<p>¿Cómo influye el teletrabajo en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Reque?</p>	<p>Explicar la influencia del teletrabajo en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública del Distrito de Reque.</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <hr/> <p>Analizar el teletrabajo de los docentes de una Institución Educativa Pública del Distrito de Reque.</p> <hr/> <p>Evaluar la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública del Distrito de Reque.</p> <hr/> <p>Determinar la influencia de las dimensiones del teletrabajo en las dimensiones de la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública del Distrito de Reque.</p> <hr/>	<p>Existe una influencia considerable entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Reque.</p>	Independiente: Teletrabajo	
			Dependiente: Satisfacción Laboral	
			Dimensiones	Indicadores
			- Habilidades de planificación del tiempo	- Planificación del tiempo
			- Reducción del tiempo de comunicación con los compañeros de trabajo	- Comunicación reducida
			- Posibilidad de trabajar desde casa en caso de enfermedad	- Trabajar en enfermedad
			- La confianza del supervisor	- Confianza del directivo para trabajar en casa
			- Posibilidad de ahorrar gastos de viaje	- Ahorro de gastos
			- Posibilidad de cuidar a los miembros de la familia	- Cuidado de hijos pequeños - Cuidar de familiares mayores
			- Idoneidad del lugar de trabajo en casa	- Lugar de trabajo óptimo
- Posibilidad de acceder a los documentos de trabajo desde casa	- Acceso a documentos de trabajo			
- Apoyo del supervisor	- Apoyo de los directivos			
- Posibilidad de trabajar durante el tiempo más productivo	- Autonomía en horarios de trabajo			
	- Participación en el trabajo			
	- Autonomía			
	- Claridad de funciones			
	- Variedad			
	- Realización			
	- Disposición de herramientas			
		- Diseño del trabajo		

Diseño y Tipo de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumento de recolección	Procedimiento y procesamiento de datos
			<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de vida asociadas al trabajo - Motivación intrínseca - Promoción y superiores - Salario
			<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo libre - Facilidad de desplazamiento - Establecerse en una localidad - Flexibilidad de horario - Seguridad en el trabajo - Realización - Reconocimiento - Motivación personal - Relación entre compañeros - Posibilidad de promoción - Relación con los directivos - Trabajo justo - Salario adecuado - Reconocimiento por rendimiento
El diseño de la investigación fue no experimental, de tipo aplicada, de nivel explicativo y enfoque cuantitativo.	Población: 55 docentes de la Institución Educativa San Martín de Tours del distrito de Reque. Muestra: Censal	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	<p>Procedimiento: Se conversó con el director de la Institución para obtener los permisos y poder entrar en contacto con los docentes, de esta manera enviarles el cuestionario elaborado en el formulario de Google, por medio de WhatsApp, todo esto se realizó en los meses de abril a mayo del 2022.</p> <p>Procesamiento: Se traslado la información de las encuestas de manera numérica al Excel versión 2019 y posteriormente se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para hallar la confiabilidad y validez del instrumento, luego se realizó las medidas descriptivas. Después se halló la relación de las variables a través de las pruebas de normalidad, esto se hizo por medio del estadístico Rho de Spearman. Por último, se demostró la influencia a través de la regresión simple y múltiple.</p>

Anexo 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento	Escala valorativa
Teletrabajo	El teletrabajo es aquel en el que los teletrabajadores desempeñan su trabajo total o parcialmente desde casa o desde cualquier otro lugar diferente al lugar de trabajo tradicional, utilizando las TICs (Nakrosiené, Buciuniené y Gostautaité, 2019)	El instrumento consta de 11 indicadores y 11 preguntas para lograr medir la variable teletrabajo	Habilidades de planificación del tiempo	Planificación del tiempo	1	Ordinal
			Reducción del tiempo de comunicación con los compañeros de trabajo	Comunicación reducida	2	
			Posibilidad de trabajar desde casa en caso de enfermedad	Trabajar en enfermedad	3	
			La confianza del supervisor	Confianza del directivo para trabajar en casa	4	
			Posibilidad de ahorrar gastos de viaje	Ahorro de gastos	5	
			Posibilidad de cuidar a los miembros de la familia	Cuidado de hijos pequeños	6	
				Cuidado de familiares mayores	7	
			Idoneidad del lugar de trabajo en casa	Lugar de trabajo óptimo	8	
			Posibilidad de acceder a documentos de trabajo desde casa	Acceso a documentos de trabajo	9	
			Apoyo del supervisor	Apoyo de los directivos	10	
			Posibilidad de trabajar durante el tiempo más productivo	Autonomía en horarios de trabajo	11	
			Participación en el trabajo	12-13		
			Autonomía	14-15		

Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es comprendida como aquel estado emocional positivo hacia el trabajo, es decir, cómo las personas se sienten con aspectos relacionados al trabajo (Anaya y Suárez, 2007).	El instrumento consta de 20 indicadores y 32 ítems que permitirán evaluar la satisfacción laboral y sus respectivas dimensiones.	Diseño del trabajo	Claridad de funciones	16	Ordinal
				Variedad	17	
				Realización	18-19-20-21	
				Disposición de herramientas	22	
			Condiciones de vida asociadas al trabajo	Tiempo libre	23-26	
				Facilidad de desplazamiento	24	
				Establecerse en una localidad	25	
				Flexibilidad de horario	27	
				Seguridad en el trabajo	28-29	
			Realización personal	Realización	31-35-36	
				Reconocimiento	32	
				Motivación personal	30-33-37	
				Relación entre compañeros	34	
			Promoción y superiores	Posibilidad de promoción	38	
				Relación con los directivos	39	
				Trabajo justo	40-41	
Salario	Salario adecuado	42				
	Reconocimiento por rendimiento	43				

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Teletrabajo y Satisfacción laboral

Este cuestionario contiene preguntas que permitirán realizar una investigación sobre el teletrabajo y la satisfacción laboral en la actualidad, sus respuestas serán de mucha ayuda, por ello, se le pide contestar con total honestidad. Cabe mencionar que la información será utilizada con fines educativos.

Acepto de manera voluntaria participar completando este cuestionario. Del mismo modo autorizo la difusión anónima de los resultados, para fines requeridos en la investigación: Influencia del teletrabajo en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública del Distrito Reque.

Sí, acepto ()

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Habilidades de planificación del tiempo						
1	Puedo planificar mi tiempo cuando trabajo desde casa.					
Reducción del tiempo de comunicación con los compañeros de trabajo.						
2	Me gusta tener menos tiempo para comunicarme con mis colegas cuando trabajo desde casa.					
Posibilidad de trabajar desde casa en caso de enfermedad.						
3	Trabajar desde casa me permite hacerlo a pesar de estar enfermo (a).					
La confianza del supervisor						
4	Creo que mi empleador confía mucho en mí cuando me brinda la oportunidad de trabajar desde casa.					
Posibilidad de ahorrar gastos de viaje.						
5	Trabajar desde casa me permite ahorrar gastos de viaje.					
Posibilidad de cuidar a los miembros de la familia.						
6	Cuando trabajo desde casa, puedo cuidar a mi hijo.					
7	Cuando trabajo desde casa, puedo cuidar a los miembros de mi familia.					
Idoneidad del lugar de trabajo en casa						

8	El lugar de trabajo en casa tiene todos los implementos necesarios para el trabajo.						
Posibilidad de acceder a documentos de trabajo desde casa							
9	Cuando trabajo desde casa tengo acceso a los documentos de la institución.						
Apoyo del supervisor							
10	Cuando trabajo desde casa tengo el apoyo de mi supervisor.						
Posibilidad de trabajar durante el tiempo más productivo.							
11	Cuando trabajo desde casa, puedo elegir el horario en que soy más productivo para trabajar.						
Diseño del trabajo							
12	Participo activamente en el establecimiento de objetivos en mi institución						
13	Participo en el diseño del puesto de trabajo (desarrollo actividades para el puesto, doy opiniones)						
14	Tengo autonomía en el desarrollo de las actividades						
15	Tengo una opinión propia						
16	Tengo un plan de trabajo claro						
17	Tengo variedad en las actividades de mi trabajo						
18	Mi trabajo me permite participar de programas de perfeccionamiento						
19	Mi trabajo me permite tener posibilidades de actualización permanente						
20	Cuento con el asesoramiento y ayuda de expertos						
21	Mi trabajo me permite tener la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades						
22	Cuento con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo						
Condiciones de vida asociadas al trabajo							
23	Dispongo de suficiente tiempo libre						
24	Tengo facilidad de desplazamiento entre mi hogar y el centro de trabajo (de ser necesario desplazarse)						
25	Puedo establecerme en una localidad determinada (a pesar del trabajo)						
26	Dispongo de suficiente tiempo para mi familia						
27	Tengo un horario flexible						
28	Dispongo de una buena seguridad social (alrededores del trabajo y en el trabajo)						
29	Cuento con la adecuada seguridad e higiene en mi trabajo						
Realización personal							
30	Siento que estoy realizando algo valioso						
31	Siento que el trabajo me ayuda a lograr mis necesidades y metas						
32	Obtengo reconocimiento por la calidad de mis actuaciones profesionales por parte de los alumnos o padres						
33	Encuentro motivador el trabajo que realizo						
34	Tengo buenas relaciones con los compañeros de trabajo						

35	Siento que mi rendimiento laboral es el adecuado a mis posibilidades						
36	Siento que el trabajo es adecuado a mis habilidades y talentos						
37	Siento que el trabajo es adecuado para mi						
Promoción y superiores							
38	Tengo posibilidad de promoción en base al propio rendimiento y habilidades						
39	Tengo buenas relaciones con los superiores						
40	Tengo superiores competentes y justos						
41	Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes						
Salario							
42	Obtengo un buen salario						
43	Considero que tengo reconocimiento económico por el rendimiento laboral						

Anexo 4. Validación del instrumento de recolección de datos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: BULNES ZELADA MANUEL JESÚS DAVID
I.2. Especialidad del Validador: MAG. EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
I.3. Cargo e Institución donde labora: ADMINISTRADOR - INDECOPI
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
I.5. Autor del instrumento: MAURO ANTONIO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					100
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					100
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					100
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					100
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					100
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					100
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					100
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					100
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					100
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					100
PROMEDIO DE VALORACIÓN						100

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....
.....
.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Chiclayo, 11 de diciembre del 2021.



Firmado digitalmente por:
BULNES ZELADA Manuel
Jesus David FAU 20133840533
hard
Motivo: Doy fe
Fecha: 11/12/2021 15:23:02-0500

Firma de experto informante

DNI: 46066171

Teléfono: 987974320

V. PERTINENCIA DE ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO:**Variable 1: Teletrabajo**

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		

Variable 2: Satisfacción Laboral

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 12	X		
Ítem 13	X		
Ítem 14	X		
Ítem 15	X		
Ítem 16	X		
Ítem 17	X		
Ítem 18	X		
Ítem 19	X		
Ítem 20	X		
Ítem 21	X		
Ítem 22	X		
Ítem 23	X		
Ítem 24	X		
Ítem 25	X		

Item 26	X		
Item 27	X		
Item 28	X		
Item 29	X		
Item 30	X		
Item 31	X		
Item 32	X		
Item 33	X		
Item 34	X		
Item 35	X		
Item 36	X		
Item 37	X		
Item 38	X		
Item 39	X		
Item 40	X		
Item 41	X		
Item 42	X		
Item 43	X		



Firmado digitalmente por:
 BULNES ZELADA Manuel
 Jesus David FAU 20133940533
 hard
 Motivo: Doy fe
 Fecha: 11/12/2021 15:23:02-0500

Firma de experto informante

DNI: 46066171

Teléfono: 987974320

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: VILLALOBOS GUERRERO GABY MARILI
 I.2. Especialidad del Validador: LIC. EN ADMINISTRACIÓN
 I.3. Cargo e Institución donde labora: ADMINISTRADOR – MOLINO CORAZÓN DE JESÚS
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: MAURO ANTONIO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					100
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					100
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					100
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					100
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					100
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					100
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					100
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					100
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					100
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					100
PROMEDIO DE VALORACIÓN						100

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

NINGUNA.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Chiclayo, 08 de diciembre del 2021.



 Firma de experto informante

DNI: 42614960

V. PERTINENCIA DE ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO:

Variable 1: Teletrabajo

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	X		
Item 2	X		
Item 3	X		
Item 4	X		
Item 5	X		
Item 6	X		
Item 7	X		
Item 8	X		
Item 9	X		
Item 10	X		
Item 11	X		

Variable 2: Satisfacción Laboral

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 12	X		
Item 13	X		
Item 14	X		
Item 15	X		
Item 16	X		
Item 17	X		
Item 18	X		
Item 19	X		
Item 20	X		
Item 21	X		
Item 22	X		
Item 23	X		
Item 24	X		
Item 25	X		
Item 26	X		

Ítem 26	X		
Ítem 27	X		
Ítem 28	X		
Ítem 29	X		
Ítem 30	X		
Ítem 31	X		
Ítem 32	X		
Ítem 33	X		
Ítem 34	X		
Ítem 35	X		
Ítem 36	X		
Ítem 37	X		
Ítem 38	X		
Ítem 39	X		
Ítem 40	X		
Ítem 41	X		
Ítem 42	X		
Ítem 43	X		

Chiclayo, 08 de diciembre del 2021.



Firma de experto informante

DNI: 42614960



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	VILLALOBOS GUERRERO
Nombres	GABY MARILI
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	42614960

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	LOPEZ PAREDES AUGUSTO MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título profesional	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
Fecha de Expedición	30/12/19
Resolución/Acta	0457-2019-UCV
Diploma	052-076671

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:
Santiago de Surco, 07 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000724196

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 07/05/2022 17:57:52-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: VEGA VEGA LITA LISET
 I.2. Especialidad del Validador: LIC. EN ADMINISTRACIÓN
 I.3. Cargo e Institución donde labora: ADMINISTRADOR – CAJA PIURA
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: MAURO ANTONIO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					100
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					100
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					100
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					100
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					100
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					100
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					100
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					100
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					100
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					100
PROMEDIO DE VALORACIÓN						100

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Es un instrumento de recojo de información innovador.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Chiclayo, 08 de diciembre del 2021.



 Firma de experto informante

DNI: 43818264

V. PERTINENCIA DE ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO:**Variable 1: Teletrabajo**

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	X		
Item 2	X		
Item 3	X		
Item 4	X		
Item 5	X		
Item 6	X		
Item 7	X		
Item 8	X		
Item 9	X		
Item 10	X		
Item 11	X		

Variable 2: Satisfacción Laboral

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 12	X		
Item 13	X		
Item 14	X		
Item 15	X		
Item 16	X		
Item 17	X		
Item 18	X		
Item 19	X		
Item 20	X		
Item 21	X		
Item 22	X		
Item 23	X		
Item 24	X		
Item 25	X		
Item 26	X		

Ítem 26	X		
Ítem 27	X		
Ítem 28	X		
Ítem 29	X		
Ítem 30	X		
Ítem 31	X		
Ítem 32	X		
Ítem 33	X		
Ítem 34	X		
Ítem 35	X		
Ítem 36	X		
Ítem 37	X		
Ítem 38	X		
Ítem 39	X		
Ítem 40	X		
Ítem 41	X		
Ítem 42	X		
Ítem 43	X		

Chiclayo, 08 de diciembre del 2021.



Firma de experto informante

DNI: 43818264



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	VEGA VEGA
Nombres	LITA LISET
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	43818264

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
Rector	FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ
Secretario General	RAFAEL ANTONIO GUERRERO DELGADO
Decano	JAIME SEGUNDO ROSENDO CACERES MONTALVO

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título profesional	LICENCIADA EN ADMINISTRACION
Fecha de Expedición	08/03/2011
Resolución/Acta	061-2011-R-GYT
Diploma	A1259009

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:
Santiago de Surco, 07 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000724199

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 07/05/2022 18:01:02-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 5. Carta de autorización



GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE
I. E. INICIAL, PRIMARIA Y SECUNDARIA DE MENORES
CENTENARIO 10051 "SAN MARTÍN DE THOURS"

Código local: 280374 - Código Modular: Inicial: 1528223, Primaria: 0345306, Secundaria: 1158708
Dirección: Av. Balta cuadra 2 - S/N - La Esperanza - Reque email: iesmt10051@gmail.com, Teléfono: 074470686



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 10051 "SAN MARTÍN DE THOURS", DEL DISTRITO DE REQUE, PROVINCIA CHICLAYO, REGIÓN LAMBAYEQUE, QUIEN SUSCRIBE;

AUTORIZA:

Al estudiante **Mauro Antonio FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ**, identificado con D.N.I. N° 46500304, estudiante de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, para desarrollar una encuesta sobre el teletrabajo que están realizando los docentes con sus estudiantes en este tiempo de pandemia, como parte del trabajo de investigación, cuyo título es: "INFLUENCIA DEL TELETRABAJO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO DE REQUE"

Es parte de la política institucional, de servicio y cooperación con la formación de estudiantes y profesionales, avocados en contribuir con el progreso de la calidad de la educación.

Reque; 17 de Noviembre 2021

Atentamente:



M^{tro} **Richard Carrasco Mendo**
DIRECTOR
C.M. N° 506610320



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORES FERNANDEZ MILEYDI, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Influencia del teletrabajo en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública del Distrito Reque", cuyo autor es FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ MAURO ANTONIO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 24 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORES FERNANDEZ MILEYDI DNI: 16723909 ORCID 0000-0002-6257-1795	Firmado digitalmente por: MIFLORESF el 06-08- 2022 18:31:00

Código documento Trilce: TRI - 0366592