



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del trabajo remoto y satisfacción laboral en
instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Reyes Alvarado, Jackqueline Alexandra del Pilar (ORCID: 0000-0003-1720-2242)

ASESOR:

Mg. Cárdenas Canales, Daniel Armando (ORCID: 0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por haberme permitido esta oportunidad de crecimiento en mi vida profesional.

A mi familia porque son fuente importante de motivación de vida.

Agradecimiento

A mi familia por la paciencia y apoyo constante durante toda la maestría.

A mis docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, principalmente al profesor Daniel Cárdenas Canales quien de manera clara y paciente ha motivado a la conclusión del presente proyecto.

Índice de contenidos

| | Pág. |
|---|------|
| Carátula | |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos y figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 16 |
| 3.1 Tipo y diseño de la investigación | 16 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 16 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo | 18 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 19 |
| 3.5 Procedimientos | 20 |
| 3.6 Métodos de análisis de datos | 21 |
| 3.7 Aspectos éticos | 21 |
| IV. RESULTADOS | 22 |
| V. DISCUSIÓN | 37 |
| VI. CONCLUSIONES | 39 |
| VII. RECOMENDACIONES | 40 |
| REFERENCIAS | 41 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1 Distribución de personal de Instituciones Educativas | 18 |
| Tabla 2 Niveles de valores de confiabilidad | 19 |
| Tabla 3 Prueba de fiabilidad de la variable gestión del trabajo remoto | 20 |
| Tabla 4 Prueba de fiabilidad de la variable satisfacción laboral | 20 |
| Tabla 5 Variable 1: Gestión del trabajo remoto en instituciones educativas | 22 |
| Tabla 6 Variable 2: Satisfacción laboral en instituciones educativas | 23 |
| Tabla 7 Dimensión 1: Condiciones de trabajo remoto en instituciones | 24 |
| Tabla 8 Dimensión 2: Equipos y sistemas de informáticos | 25 |
| Tabla 9 Dimensión 3: Planificación de trabajo remoto | 26 |
| Tabla 10 Gestión del trabajo remoto y satisfacción laboral | 27 |
| Tabla 11 Condiciones de trabajo remoto y satisfacción laboral | 28 |
| Tabla 12 Equipos y sistemas informáticos y satisfacción laboral | 29 |
| Tabla 13 Planificación de trabajo remoto y satisfacción laboral | 30 |
| Tabla 14 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov ^a | 31 |
| Tabla 15 Coeficiente de correlación de Spearman | 32 |
| Tabla 16 Relación entre la gestión del trabajo remoto y satisfacción laboral | 33 |
| Tabla 17 Relación entre las condiciones de trabajo remoto y satisfacción laboral | 34 |
| Tabla 18 Relación entre equipos y sistemas informáticos y satisfacción laboral | 35 |
| Tabla 19 Relación planificación de trabajo remoto y la satisfacción laboral | 36 |

Índice de gráficos y figuras

| | Pág. |
|--|------|
| Figura 1: Gestión del trabajo remoto en instituciones educativas | 22 |
| Figura 2: Satisfacción laboral en instituciones educativas | 23 |
| Figura 3: Condiciones de trabajo remoto en instituciones educativas | 24 |
| Figura 4: Equipos y sistemas de informáticos en instituciones educativas | 25 |
| Figura 5: Planificación de trabajo remoto en instituciones educativas | 26 |
| Figura 6: Gestión del trabajo remoto y satisfacción laboral | 27 |
| Figura 7: Condiciones de trabajo remoto y satisfacción laboral | 28 |
| Figura 8: Equipos y sistemas informáticos y satisfacción laboral | 29 |
| Figura 9: Planificación de trabajo remoto y satisfacción laboral | 30 |

Resumen

En la presente investigación el objetivo es establecer la relación entre la gestión del trabajo remoto y satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020. El tipo de investigación aplicado es de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La población está compuesta por 66 trabajadores, compuestos por: directivos, profesores y personal administrativos, el muestreo censal es no probabilístico. La técnica empleada para recolectar la información fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach. De los resultados obtenidos con la prueba de Rho de Spearman, el valor de sig. = 0.001 es inferior a 0.05, con un coeficiente de correlación de valor es ($r = 0.644$) manifiesta la existencia de una correlación positiva moderada; es decir, existe relación la gestión del trabajo remoto y satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020

Palabras clave: *Gestión del trabajo remoto, satisfacción laboral, condiciones del trabajo remoto, equipos y sistemas informáticos, planificación de trabajo remoto.*

Abstract

In this research, the objective is to establish the relationship between remote work management and job satisfaction in Educational Institutions of Lima Metropolitana, 2020. The type of applied research is descriptive correlational level, quantitative approach and non-experimental design. The population is made up of 66 workers, made up of: managers, teachers and administrative staff, the census sampling is non-probabilistic. The technique used to collect the information was the survey and the data collection instrument was the questionnaire, validated through expert judgments and determining its reliability using Cronbach's Alpha. From the results obtained with Spearman's Rho test, the value of sig. = 0.001 is less than 0.05, with a correlation coefficient of value is ($r = 0.644$) shows the existence of a moderate positive correlation; that is, there is a relationship between remote work management and job satisfaction in Educational Institutions of Lima Metropolitana, 2020.

Keywords: *Remote job management, job satisfaction, remote job conditions, computer systems and equipment, remote job planning.*

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se han implementado diversas herramientas informáticas en el mundo globalizado. En el plano laboral se ha desarrollado el trabajo a distancia, conocido como teletrabajo en muchas partes del mundo.

The Business Journals, publicado el 06 de octubre del 2021 publicó un artículo sobre las cuatro estrategias para el éxito con trabajo in situ remoto o híbrido, se refirió que el trabajo a distancia significó una controversia en el 2020, diversas empresas realizaron trabajo remoto durante la pandemia por la COVID 19, quienes fueron superando los numerosos desafíos mientras desarrollaban estrategias efectivas y advertían el éxito obtenido y mejoraban un nuevo estilo de trabajo, lo que ha generado que diversos profesionales de todo el mundo replantearan nuevos enfoques de sus trabajos fuera de la estructura de la oficina tradicional. La firma de investigación Global Workplace Analytics afirma que el 56% de la fuerza laboral no autónoma en Estados Unidos (75 millones aproximadamente) tiene actualmente capacidad para trabajar, estimándose que en el 2025 36,2 millones de estadounidenses laboraran de manera remota, según el informe de Future of Workforce Pulse de la plataforma de contratación de autónomos Upwork.

El New York Times, del 31 de agosto de 2021, analiza las ventajas y desventajas existentes del trabajo a distancia, advirtió que durante la emergencia sanitaria no todas las compañías han tenido el mismo desarrollo; siendo los favorecidos el sector de enseñanza y de instrucción fitness, cuyos profesionales trabajaron virtualmente. También describió que en algunos empleos se redujeron salarios para los trabajadores que laboren de manera remota, debido a los ahorros económicos en transporte; además, muchos casos se contrataron empleados que residen en ciudades de bajos ingresos.

La BBC, del 13 de setiembre del 2021, sostuvo que el 72% de los gerentes prefirieron que la mayor parte de los trabajadores frecuenten el trabajo de manera presencial el mayor tiempo posible en los próximos meses. Se sostiene que a

pesar que el trabajo desde el domicilio de los empleados demostró productividad, los expertos en recursos humanos manifiestan que la mayoría de gerentes ha experimentado una pérdida de control, el cambiar las políticas de trabajo y promover el retorno a las oficinas de trabajo, en parte, puede deberse al deseo de recuperar el control. Otros expertos han referido que el manejo del equipo de trabajo requiere nuevas habilidades y no todos están preparados para ello.

Por otro lado, es importante precisar que la actual relación laboral en el trabajo remoto también implica nuevos conocimientos a fin de lograr una adaptación idónea. Para Boiero (2020) el conocimiento y la tecnología siendo elementos secundarios son parte importante del proceso de adaptación en plena emergencia sanitaria, por lo que debe considerarse por parte de los empleadores.

Soroui (2020) afirmó que los cambios que han sufrido las instituciones, incluyendo el avance tecnológico, han permitido el aumento de trabajo a distancia con problemáticas en varios entornos; concluye que el trabajo remoto permite reestructurar vínculos y han producido cambios interesantes en la propia dinámica del trabajo, frente a la exigencia del cumplimiento de las labores.

Fernández Carrasco (2020), sostiene que las condiciones laborales de los trabajadores del sector público, como la coordinación y control, debe tomar en cuenta los derechos laborales y cuestiones de la intimidad de sus trabajadores.

Financial times, del 19 de setiembre del 2021, refirió que si bien muchas personas están felices por sus trabajos, existen personas de bajos ingresos que informan más estrés y menos autonomía en su vida laboral, investigación de Resolution Foundation señala que el estrés se debe a la actual crisis de contratación manual, dada la actual situación sanitaria, principalmente en trabajos manuales calificados.

Cortés, G. Díaz, Godoy, N. y Osorio V. en su investigación (2020) advirtieron los grandes desafíos que se genera como consecuencia del trabajo remoto, dada las interacciones de la vida laboral y la vida familiar, estas interacciones se

evidencian en tensiones por las largas jornadas de trabajo, dado que en algunos casos no se ha priorizado las actividades, asimismo, se encuentra una importante relación entre las emociones en ambos espacios, las cuales se complementan.

El manejo emocional resulta clave en este proceso, según Ardilla, C. (2015) quien comparó el teletrabajo y el trabajo convencional; concluyó que los teletrabajadores encuentran positivamente el contacto familiar en esta modalidad de trabajo, el ahorro de dinero y de tiempo.

Asimismo, muchos teletrabajadores destacan como relevante y positivo que el teletrabajo permite un ahorro de tiempo significativo en el transporte y gastos, para Quiñones, A. (2020) es importante destacar que se debe establecer un horario laboral que brinde armonía entre el aspecto laboral y la vida familiar.

Bellmann, L. y Hübler, O. (2021), señalaron que los desequilibrios se determinan por influencias privadas o de trabajo, los trabajadores que laboran desde su casa son más felices que los que desean hacerlo, la satisfacción laboral es mayor.

Esta modalidad también exige capacitación adecuada entre los empleados, a fin de cumplir sus metas organizacionales. Rojas, F. (2018), en su investigación sobre capacitación y desempeño laboral concluyó que ambas variables se relacionan y que a través de las capacitaciones técnicas se obtuvo mejores resultados, conocimientos novedosos y por ende los productos de mejor calidad.

El trabajo remoto es una modalidad de teletrabajo, el cual fue denominado por el gobierno peruano para recalcar su aplicación en el contexto de emergencia sanitaria, a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020.

A nivel nacional la emergencia sanitaria por la COVID 19 trajo como consecuencia cambios y adaptaciones en diferentes áreas de la vida cotidiana, puesto que con la promulgación e implementación del Decreto de Urgencia N° 026-2020 se implementaron medidas excepcionales para evitar que el virus se propague, estableciéndose el trabajo remoto a nivel nacional.

El presente trabajo se desarrolló en instituciones educativas de Lima Metropolitana; en ambos casos se ejecutaron una serie de acciones con el fin de brindar los servicios educativos a distancia, lo cual naturalmente implicó la adaptación del personal en la ejecución de sus labores a un trabajo netamente virtual. Cabe señalar que es la primera vez que se utiliza esta modalidad de trabajo para los empleados de las instituciones educativas.

En ese sentido, se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del trabajo remoto y satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020? Asimismo, se planteó como problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020? (b) ¿Cuál es la relación entre los equipos y sistemas informáticos y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020. (c) ¿Cuál es la relación la planificación de trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020.

La justificación teórica se encuentra en las bases teóricas que nutren esta investigación, como cimiento de sus futuras conclusiones, Bernal (2015). Como resultado de este proceso de investigación se logró enriquecer académicamente gracias a las recomendaciones que se plantearon como consecuencia de un análisis del contexto estudiado. Además, futuras investigaciones con temáticas similares son beneficiadas pues este estudio aportó el análisis de las variables de estudio.

En concordancia con lo referido por Bernal (2010) respecto a la justificación metodológica, este estudio desarrolla diversas estrategias para generar conocimientos confiables.

Por justificación práctica se evidenció que los resultados obtenidos y las recomendaciones planteadas son insumos importantes en la gestión de las

instituciones educativas investigadas; entonces, el beneficio recaerá sobre los involucrados en ambas instituciones.

Se planteó como objetivo general: Establecer la relación entre la gestión del trabajo remoto y satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020. Se planteó como objetivos específicos: (a) Establecer la relación las condiciones de trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020. (b) Establecer la relación entre los equipos y sistemas informáticos y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020. (c) Establecer la relación la planificación de trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020

Se planteó como hipótesis general: Existe relación entre la gestión del trabajo remoto y satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020. Se planteó como hipótesis específicas: (a) Existe relación entre las condiciones de trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020. (b) Existe relación los equipos y sistemas informáticos y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020. (c) Existe relación entre la planificación de trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Como **antecedentes previos internacionales** tenemos al autor Ardilla, C. (2015), quien investigó el impacto del teletrabajo y la gestión de las organizaciones; investigación de tipo descriptivo - explicativo, utilizó un enfoque mixto, y aplicó como instrumento la encuesta para realizar recoger información y analizar comparativamente casos de un área en el rubro financiero de Bogotá durante el 2013, con trabajadores con labores tradicionales y teletrabajadores. Se advirtió que los teletrabajadores fueron más eficientes durante las dos primeras horas de trabajo, además de poseer un menor número de ausentismo y mayor competitividad, con VPN del teletrabajo de \$1.774.249,00, lo cual significa que cumple con las expectativas de la organización.

Varas, I. (2019) estudió el apoyo de la institución y la satisfacción en empleados que desarrollan teletrabajo, investigación cuantitativa, de tipo correlacional, no experimental, correlacional y transaccional. Arribó que el 64,8%, expresa satisfacción en su trabajo, siendo la dimensión ambiente la que destaca por encima de la dimensión prestación y la dimensión supervisión; el 24,1% manifiesta un nivel bajo, y un 13% califica de rango medio. Para el 57,4% existe apoyo en su trabajo, siendo la mayoría teletrabajadores a tiempo parcial.

Criollo, J. y Lozada, J. (2020) en su investigación sobre el teletrabajo y el desempeño laboral de trabajadores administrativos de una empresa, realizó un estudio descriptivo–correlacional y de enfoque mixto, investigación de modalidad bibliográfica, analizó libros y publicaciones científicas para obtener datos relevantes, además de utilizar el check list de las evaluaciones de desempeño. Se evaluó el desempeño de los teletrabajadores y los trabajadores presenciales, obteniendo como resultado que el 55% de teletrabajadores tiene el criterio de buena producción, en volumen y cantidad ejecutado, el 34% es óptimo, 11% es tolerable; mientras que el 74% de trabajadores presenciales tienen el criterio de óptimo en cuanto a la producción, 13% se encuentra en el criterio de bueno, 3% en nivel de tolerable. Respecto a la cooperación, se tiene que el 61% de teletrabajadores realizan un buen trabajo y el 39% un óptimo trabajo, mientras

que el 79% de trabajadores presenciales ejecutan un óptimo trabajo, el 18% un buen trabajo y el 3% realizan un regular trabajo.

Las condiciones laborales son importantes, para Donaire, M. (2016), las condiciones físicas laborales, brindan satisfacción por la: distribución, las condiciones y limpieza y orden. En su investigación sobre satisfacción laboral de empleados de enfermería en un centro de salud en Córdoba, estudio de carácter descriptivo y transversal. Se aplicó encuestó a 81 trabajadores y arribó sobre el salario y esfuerzo que el 57% estuvo en desacuerdo y el 31% manifestó de acuerdo, el 2% refirió estar fuertemente de acuerdo y 10% fuertemente en desacuerdo. En conclusión, existe insatisfacción por parte de los empleados.

Guell, L. (2014) analizó la satisfacción laboral de los maestros, la autora realizó una investigación descriptiva, de diseño cuasi experimental y enfoque mixto. Se aplicaron cuestionarios y entrevistas a 523 docentes. Concluyó que el 57% de los investigados se siente bastante satisfecho con su trabajo, no se encontró grupo significativo con opiniones muy positivas sobre los aspectos estudiados; sin embargo existe insatisfacción respecto a la promoción laboral.

A **nivel nacional**, como se había señalado en el capítulo anterior, el trabajo remoto es una modalidad del teletrabajo; respecto a los estudios encontrados tenemos: Vicente, J. (2020) en su estudio sobre el trabajo remoto y gestión administrativa en una institución educativa, concluyó que la relación entre las variables fue positiva media. Estudio de carácter básico, descriptiva, enfoque cuantitativo, no experimental, transeccional, correlacional. Con una muestra de 31 docentes. Con valor de Sig. = 0,000 el cual es menor al 0,05 de nivel de significancia estadística y un coeficiente de correlación de 0,693. Además, para el 61,3% de encuestados el nivel de trabajo remoto fue de medio, el 29,0% refirió que fue Alto y el 7% manifestó que fue Bajo. Respecto a la dimensión planificación operativa, para el 45,2% fue Alta, 41,9% señaló como Media y 12,9% precisó como Baja. Sobre la gestión administrativa el 54,8% consideró que es alta, el 32,3 % señaló que fue media y el 12,9% precisó que fue bajo.

Para Reyes, B. (2020) quien estudió sobre el teletrabajo y la satisfacción laboral en administrativos de un centro educativo en Trujillo, investigación de diseño no experimental, corte transaccional, con enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional simple; encontró que existe una relación positiva entre las variables analizadas, el R de Pearson de 0.810 confirmó su hipótesis general evidenciándose un nivel de correlación alta y con nivel de significancia bilateral $p=0.000$. Además, el 54% de encuestados calificaron de nivel alto al teletrabajo y 46% de nivel regular, siendo compatible a las ventajas que ofrece este tipo de trabajo caracterizado por la flexibilidad de los horarios, el uso de dispositivos, la evaluación por resultados y las reuniones virtuales con participantes ilimitados.

Reque, A. (2020) investigó el trabajo remoto y las condiciones laborales en instituciones públicas de Piura; investigación fue aplicada, no experimental, descriptivo y transversal, la muestra de diseño no probabilístico por conveniencia: 15 unidades, utilizó técnicas de gabinete y técnicas de campo. Concluyó que el 53% de los trabajadores está en desacuerdo pues consideraron no estar preparados en el uso de herramientas digitales, el 57% mostró su desacuerdo refiriendo que no se encuentra eficiencia en el sector público, el 60% de trabajadores no está de acuerdo, señalando que el aislamiento laboral es una consecuencia del trabajo remoto.

Aguilar, Cl., Jumpa, S. y Martínez, L. (2021) desarrollaron un estudio sobre el teletrabajo y el desempeño laboral, investigación de tipo exploratoria correlacional, transversal y con enfoque cuantitativo, se utilizó una muestra de 350 teletrabajadores. Dentro de las principales conclusiones encontramos que el 56% son mujeres y el 44% hombres, un 67.2% tienen edades entre 25 y 39 años, el 23.6%, personas tienen edades de 40 y 59 años. Solamente un 8.57% afirmó que el teletrabajo era parte de su dinámica de trabajo. El nivel de confianza definido es del 90%, error estándar del 5%, la información obtenida fue estadísticamente confiable según la prueba Shapiro-Wilks. La probabilidad ($p=4,48E-06$) es menor a 0.1 y el comportamiento de los datos es un 97% normal; sí se encuentra diferencia en ambos grupos respecto a desempeño laboral, con

probabilidad menor a 0.05 ($p=8,59E-05$) y diferencia estadística entre las edades con probabilidad ($p=0,002866$) es menor a 0.05. Se concluye que existen diferencias respecto a la satisfacción laboral de acuerdo a las generaciones más jóvenes.

Chávez, A. (2020) desarrolló un estudio sobre el teletrabajo en un gobierno regional de Loreto, investigación no experimental, descriptivo y de corte transversal. Se aplicó cuestionarios a 26 trabajadores administrativos. Se obtuvo datos demográficos, donde el 77% pertenecen al sexo masculino y solo el 23% son mujeres. Se concluyó que el 100% de los encuestados utilizó correos electrónicos como medio de trabajo, el 73% desarrolló labores en el procesador de textos, el 69% elaboró hojas de cálculo, el 58% trabajó con editor de presentaciones y solo el 46% realizó videoconferencias. Cabe señalar que el empleo del teléfono inteligente destaca con un 100% de los encuestados; sin embargo, el 42% refirió que utilizó los equipos de trabajo de manera frecuente, el 27% afirmó que dispuso del uso de su equipo siempre, el 27% reveló que pocas veces accedió al uso de su equipo y el 4% destacó que difícilmente accedió al uso de su equipo.

Rojas, C. (2021), investigó la gestión del trabajo remoto en trabajadores de una Biblioteca del Perú en el 2020, estudio básico, de nivel descriptivo– correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo, con una muestra no probabilística de intencional por conveniencia, seleccionándose a sesenta trabajadores que desempeñaron labores remotas, arribó que existe una asociación positiva y moderada entre las variables, con valor de sig. Bilateral de 0,00 y valor de Spearman de 0,649. Respecto a la gestión del trabajo remoto se obtuvo que el 76,7% calificó de nivel medio y el 23,3% como alto.

Sobre la variable **satisfacción laboral** tenemos al autor Inocente, M. (2016) investigó la satisfacción laboral en una entidad bancaria nacional, buscando identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Estudio correlacional, transversal, de enfoque cuantitativo. Se aplicaron cuestionarios a 95 trabajadores del Banco de la Nación. Arribó a la existencia de una significativa

relación entre las variables. El coeficiente de correlación Rho de Spearman representa una moderada correlación, fue de 0.561.

Ríos, R. (2017), quien estudió la motivación y satisfacción laboral en trabajadores de Lamas, investigación no experimental, de diseño descriptivo correlacional. Aplicó cuestionarios a 82 trabajadores. Se concluyó la existencia de la asociación entre las variables y se advirtió un nivel alto de motivación. El 63% indica que tiene alta motivación, el 34% precisa tener mediana motivación y el 3% afirma tener baja motivación.

Lomas, R. (2017) desarrolló un estudio para medir la relación entre la satisfacción laboral y la productividad, estudio de diseño no experimental y descriptivo, con enfoque cuantitativo, Se aplicó cuestionarios a una muestra de 70 persona, se obtuvo como nivel de significancia de la variable satisfacción laboral 0.772 y de productividad 0,81, correspondió la prueba de Pearson. Dentro de los principales resultados se encontró que la correlación P es de 0.944, el valor de sig Bilateral fue 0,00, por lo cual el valor de p-valor <0.05; entonces, existe una relación directa entre las variables estudiadas. Del 100 de encuestados, 34% refirieron un bajo grado de satisfacción, 27% afirmaron poseer un medio grado de satisfacción, 16% manifestaron tener muy bajo grado de satisfacción, el 14% precisaron contar con un alto grado de satisfacción y el 9% detallaron tener muy alto grado de satisfacción.

Boada. N. (2019), sostuvo en la investigación sobre satisfacción laboral realizada en una PYME en el año 2018, estudio descriptivo-correlacional, cuantitativo, de corte transversal y de diseño no experimental, se aplicaron encuestas Escala de satisfacción laboral de Sonia Palma (SL-SPC) a 124 agentes de seguridad. Como principales resultados se obtuvo que el 56.5% refiere satisfacción laboral, el 25% manifestó no precisa satisfacción o insatisfacción, 18.5% afirmó estar muy satisfecho.

Arias, S. (2021) investigó la satisfacción laboral en docentes de centros educativos en Camaná, Arequipa – 2020, quienes desarrollaron labores de trabajo

remoto. Investigación aplicada, correlacional, de diseño no experimental y corte transaccional, su muestra estuvo compuesta por 104 profesores, por muestreo aleatorio simple. Concluyó que existe una correlación positiva moderada entre las variables, el coeficiente de relación es $r = 0,069$; con una significancia $p = 0,485$ mayor a $0,05$, es decir $48,5$ de error de rechazar la hipótesis nula.

En esta investigación se desarrollaron dos variables: gestión del trabajo remoto y la satisfacción laboral en instituciones educativas en Lima Metropolitana.

En correlación con lo anterior, el trabajo remoto es la prestación de servicios subordinada realizada por un trabajador o trabajadora, quien labora desde su casa o lugar de aislamiento, cuyas labores son desempeñadas mediante equipos informáticos, de telecomunicaciones y análogos; siendo aplicado durante la vigencia de la emergencia sanitaria y regulado por el Decreto de Urgencia N° 026-2020. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Similar definición considera la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020), en base al pronunciamiento de la Organización Internacional del Trabajo respecto al trabajo desde el domicilio.

Respecto a la variable satisfacción laboral, existen diversas investigaciones que se basan del estudio de Palma (2005), autor que definió como satisfacción laboral a la disposición existente y de carácter estable que posee un trabajador respecto de su trabajo, todo ello basado en las creencias y valores que ha adquirido durante su experiencia ocupacional.

Las teorías que respaldan este estudio son las siguientes: para la variable **gestión del trabajo remoto** debemos remontarnos a Jack Nilles en 1973, quien se refiere al término teletrabajo al aludir a las labores que se pueden desempeñar en áreas distintas a las oficinas usando telecomunicaciones, el año 1970 se usó para reducir los costos de la congestión del tráfico, uso de energía por la crisis del petróleo.

Thibault y Segovia (2003) precisan tres elementos del teletrabajo: labores a distancia, uso de tecnología de información y cambio de organización de las labores.

Para Llamosas T. (2015) estas labores se caracterizan por la flexibilidad del horario; sin embargo resalta la ejecución de las actividades en un espacio fuera de la clásica oficina de una institución, el uso de las TIC y el cambio de la organización para este tipo de trabajo.

En nuestro país se implementó en el 2013 la ley N°30036, con el fin de regular el teletrabajo. El D.S. N° 009-2015 TR, promulgado en el 2015, aprobó el reglamento de la ley.

El trabajo remoto tiene su base en el teletrabajo, estando este último regulado por Ley N.° 30036; sin embargo, dado la emergencia sanitaria se empleó el término trabajo remoto, desde mayo del 2020, para denominar al trabajo desempeñado en el confinamiento.

El teletrabajo, nace gracias a los cambios favorecidos por las telecomunicaciones del sector de informática (OIT, 2019), caracterizado por labores flexibles. En los años 1990 se presta mayor relevancia a la infraestructura del centro de trabajo, al tiempo y espacio que permite mayor productividad. (Locke, 1999).

Servir (2020), definió al trabajo remoto como la prestación de servicios sujeto a subordinación, labores de naturaleza que permiten desarrollar sus funciones desempeñadas en domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, usando mecanismos de apoyo en las labores fuera del centro de trabajo.

Almonacid, L. (2020) señala que gracias a la pandemia por la COVID 19, el teletrabajo fue posible, reforzado por estrategias modernas aplicadas en organizaciones públicas, considerándose la seguridad para prevenir riesgos y la evaluación de rendimiento.

González T. (2020) sostuvo doce características para el teletrabajo: 1) Nueva cultura institucional; 2) Labores por objetivo; 3) Contrato individual voluntario; 4) flexibilidad de horarios; 5) la fórmula: distancia más ajenidad y TIC; 6) Lugar de trabajo; 7) Conectividad; 8) cobertura por riesgos y accidentes laborales; 9) Igualdad de beneficios y obligaciones de trabajo; 10) Respeto de la vida privada; 11) Reversibilidad acordada; y 12) Herramientas de trabajo.

El trabajo remoto es un modo de teletrabajo, a través de las TIC; es provisional porque ocurre dentro de la emergencia sanitaria; y, alternativa.

El enfoque del teletrabajo está sujeto al posmodernismo en el marco de una sociedad industrial contemporánea, la flexibilidad del espacio de labor y horarios, la organización informática y otros aspectos han cambiado la vida para muchas sociedades. Sánchez Paredes, G., Montenegro Ramírez, A. y Medina Chicaiza, P. (2019).

Ahora bien, del concepto brindado por parte del Gobierno Peruano, desarrollado por SERVIR y el Ministerio del Trabajo el trabajo remoto es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario o usando mecanismos que le permita trabajar fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de sus labores lo permitan. De dicho concepto se desprenden tres dimensiones: Condiciones de trabajo remoto, equipos y sistemas informáticos y planificación de trabajo remoto. Para la OIT, cuando nos referimos a las condiciones de trabajo, se hace referencia a una variedad de factores que van desde las horas laboradas, los horarios, las remuneraciones, las condiciones físicas y mentales impuestas; en este sentido, haciendo un símil, las condiciones laborales en el trabajo remoto también abarcarían estas temáticas.

Los sistemas informáticos son dispositivos que se interconectan a fin de tratar los datos automatizados de un determinado programa (Convenio sobre Cibercriminalidad del Consejo de Europa). Para Pérez, M., Martínez, A., Carnicer, P. y Jiménez, M. (2019), el teletrabajo conlleva aun apoyo tecnológico para el

desarrollo de las actividades que se desarrolló con el internet y groupware hasta la posibilidad de realizar teleconferencias y enviar base de datos en máquinas remotas. En ese sentido, resultan importantes los equipos y sistemas informáticos, pues permite la comunicación electrónica.

La planificación es la organización metódica de actividades para el logro de un determinado objetivo (RAE); en consecuencia, en el contexto del trabajo remoto hablamos de cómo se organiza las labores.

Por otro lado, al referirnos de las **teorías de la satisfacción laboral** encontramos varias propuestas, siendo una de ellas la teoría bifactorial de Herzberg, autor que manifiesta que la satisfacción laboral tiene factores higiénicos o básicos y motivacionales; en ambos casos son importantes que se complementen (Citado por Alfaro, R., et al., 2012).

David McClelland desarrolló la teoría de la motivación del logro, refirió para toda persona que es importante la satisfacción de tres necesidades: la necesidad del logro, entendida como la demostración del valor de la persona y de índole relativa a cada uno; la necesidad de afiliación: es decir, de identidad con un determinado grupo; y, la necesidad de poder: supone el deseo de dominio de su labor y la de los otros. (Citado por Alfaro, R., et al., 2012).

Existe un enfoque multidimensional que afirma que la satisfacción laboral puede verse desde evaluaciones de diferentes aspectos del contexto, como el perfil del trabajador, tipo de puesto laboral y otros aspectos que son analizados independientemente y posteriormente se revisa la puntuación para encontrar el nivel de satisfacción.

Para Palma, S. (2005), la satisfacción laboral implica las disposiciones que los trabajadores desarrollan desde su propia experiencia de trabajo, es el estado emocional que ofrece predisposición efectiva y se agrupa en: Condiciones físicas y/o materiales, lo cual se refiere a aquella cualidad(es) de la infraestructura o material y facilitación de las actividades del trabajo. Los beneficios laborales o

remunerativos, viene a ser la satisfacción con los incentivos dinerarios que se incluyen por parte del empleador y es pagado por el puesto que desempeña. Las políticas administrativas, es el grado de satisfacción respecto a los lineamientos o reglas institucionales que buscan orientar las actividades y clima en el entorno laboral. Las Relaciones sociales es identificada a través del grado de satisfacción de las relaciones interpersonales ente los empleados. Desarrollo personal, hace referencia a la autorrealización del trabajador y a la ejecución de su labor. Desempeño de tareas, es la visión que tiene el empleado de sus actividades laborales en el centro de trabajo. Relación con la autoridad, es la auto apreciación del trabajador sobre las relaciones con su feje inmediato y las funciones que realiza.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación fue de tipo aplicada. Según Valderrama (2017) se caracteriza por la recopilación de la información de teorías ya existentes, estos datos son revisados y confrontados con la realidad.

El diseño fue no experimental, pues no se manipula las variables del estudio, precisado por los autores Palella y Martins (2012).

El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, estos estudios identifican el nivel de asociación entre las variables (Valderrama, 2017, p. 45); en consecuencia, en este caso se busca identificar el nivel de asociación entre la gestión del trabajo remoto y satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020; para lo cual se empleó encuestas de escala Likert.

Este trabajo de investigación fue de corte transversal, dado que el presente estudio corresponde al periodo del 2020 (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.155).

Este estudio utilizó el enfoque cuantitativo, pretendiéndose medir la relación existente entre las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2018, p. 4).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del trabajo remoto

Se definió como trabajo remoto a la prestación de servicios subordinada realizada por un trabajador, quien presta labores desde su lugar de aislamiento o domicilio, funciones realizadas mediante equipos informáticos, de telecomunicaciones y

análogos; todo ello sujetos a la vigencia de la pandemia y regulado por el Decreto de Urgencia N° 026-2020 según la Guía para la aplicación del trabajo remoto, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020).

La definición operacional: Se obtendrá la información de las fuentes primarias, la variable fue analizada mediante 20 ítems, que se encuentran desarrollados en el cuestionario, a través del cual se analizan las dimensiones.

Sus dimensiones: condiciones de trabajo remoto, equipos y sistemas informáticos y planificación de trabajo remoto.

Escala de medición ordinal:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Variable 2: satisfacción laboral

Se definió como satisfacción laboral a la predisposición hacia el trabajo, desarrollado desde su experiencia laboral, es el estado emocional adecuado que muestra predisposición efectiva a la labor. Para Palma, S. (2005).

La definición operacional: Se obtendrá la información de las fuentes primarias, la variable fue analizada mediante 21 ítems, que se encuentran desarrollados en el cuestionario, a través del cual se analizan las dimensiones.

Sus dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad.

Escala de medición ordinal:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

3.3 Población, muestra y muestreo

Moran y Alvarado, (2010) afirmaron que la población es el total de componentes de un estudio. Mientras que la muestra es una proporción de la población.

La muestra censal según Ramírez (1999) es el total de unidades de estudio considerados como muestra. Siendo este el caso, dado que la población es pequeña, se consideró a la población global de los trabajadores de instituciones de los distritos Ate y Chorrillos; es decir, 66 trabajadores, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1 Distribución de personal de Instituciones Educativas

| Cargo | Número |
|-------------------------|-----------|
| Dirección | 04 |
| Profesores | 52 |
| Personal administrativo | 10 |
| Total | 66 |

Nota. Elaborado por el investigador

Se evidencia que este tipo de muestra censal es no probabilístico, ya que se incluyen a los 66 trabajadores de las instituciones educativas del distrito de Ate y Chorrillos

Criterios de inclusión: Se incluyó al total de personal que labora en las instituciones educativas analizadas de Ate y Chorrillos.

Criterios de exclusión: Compuesto por el personal que labora en otras instituciones educativas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se optó por el enfoque cuantitativo, por lo cual se elaboró instrumentos que permitan medir la relación entre las variables. La técnica escogida fue la encuesta con escala ordinal. La encuesta permite conocer información de un evento y enmarcado en objetivos determinados a su formulación. Para Carrasco (2014) toda encuesta debe ser válida, por lo cual el instrumento fue validado por jueces expertos.

Quero (2010) menciona la relevancia de la credibilidad de nuestra herramienta, en este caso, se obtuvo la credibilidad a través de la aplicación del coeficiente - Alfa de Cronbach en el programa estadístico SPSS v.25. Para lo cual se tiene presente los valores de confiabilidad de la escala de valores (Hogan, 2014).

Tabla 2 Niveles de valores de confiabilidad

| Valores | Nivel |
|----------------|------------------------|
| De -1 a 0 | No es confiable |
| De 0,01 a 0,49 | Baja confiabilidad |
| De 0,5 a 0,75 | Moderada confiabilidad |
| De 0,76 a 0,89 | Fuerte confiabilidad |
| De 0,9 a 1 | Alta confiabilidad |

Nota. Escala de valores Hogan (2014)

Tabla 3 Prueba de fiabilidad de la variable gestión del trabajo remoto

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.761 | 20 |

Interpretación: La variable 1 gestión del trabajo remoto está constituida por 20 preguntas del cuestionario, el valor de alfa de Cronbach arrojó 0,761, lo cual significa que el nivel es de fuerte confiabilidad; es decir, cumple con los requisitos exigidos relacionados a la confianza del instrumento.

Tabla 4 Prueba de fiabilidad de la variable satisfacción laboral

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0. 866 | 21 |

Interpretación: La variable 2 satisfacción laboral está constituida por 21 preguntas del cuestionario, el valor de alfa de Cronbach arrojó 0,866, lo cual significa que el nivel es de fuerte confiabilidad; es decir, cumple con los requisitos exigidos relacionados a la confianza del instrumento.

3.5 Procedimientos

Dado que se mantuvieron las condiciones sanitarias en los centros de labores estudiados, se optó por aplicar las encuestas a través de un formulario google forms, los resultados fueron ingresados al Excel y se empleó el análisis estadístico del programa SPSS.

Se realizó la prueba de normalidad a fin de contrastar las hipótesis e identificar el grado de relación entre las variables y cumplir con los objetivos planteados.

3.6 Métodos de análisis de datos

El método de análisis de datos aplicado fue la estadística inferencial y descriptiva. La prueba es no paramétrica y tiene como finalidad identificar el grado de relación de las variables.

El programa SPSS fue el elegido para el análisis de la información estadística. Por otro lado, se utilizó el examen de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra es superior a los 50 encuestados, siendo $n= 66$.

3.7 Aspectos éticos

Se refiere a la coordinación previa con la autoridad pertinente, así mismo al uso adecuado de los datos obtenidos. Pollit y Hungler (1984), desarrollaron principios éticos de las investigaciones, dentro de las cuales se encuentra el conocimiento informado, aplicado al ofrecer información sobre los objetivos de este estudio a las autoridades y los encuestados. En esta investigación no se vulneró la dignidad humana de los encuestados, a quienes se les mantuvo en reserva los datos personales. Finalmente, se empleó el principio de justicia al ser justos en el trato con los participantes, durante todo el proceso.

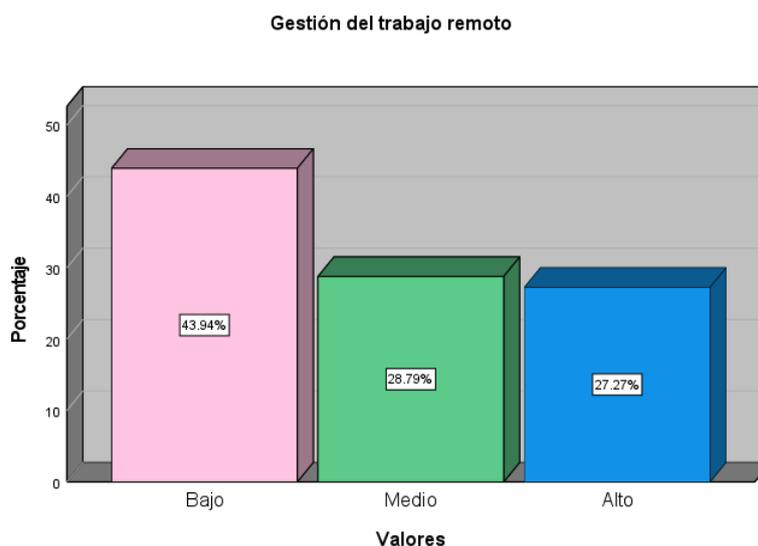
IV. RESULTADOS

Tabla 5 Variable 1: Gestión del trabajo remoto en instituciones educativas

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 29 | 43.9 | 43.9 | 43.9 |
| | Medio | 19 | 28.8 | 28.8 | 72.7 |
| | Alto | 18 | 27.3 | 27.3 | 100.0 |
| | Total | 66 | 100.0 | 100.0 | |

Nota. SPSS V.25

Figura 1



Nota. Elaborado por el investigador

Interpretación: El 43.94% de encuestados calificaron de nivel bajo la gestión del trabajo remoto, el 28.79% señalaron un nivel de medio y el 27.27% manifestaron un nivel de alto. Se concluye la existencia de disconformidad en la gestión del trabajo remoto, en los datos descriptivos se observa que los encuestados consideran que se ha incrementado las horas de labores; al respecto, Cortés, G. Díaz, Godoy, N. y Osorio V. (2020) explican las tensiones entre la interacción de la vida familiar y laboral en el trabajo remoto, dada las largas jornadas de trabajo.

Tabla 6 Variable 2: Satisfacción laboral en instituciones educativas

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 24 | 36.4 | 36.4 | 36.4 |
| | Medio | 21 | 31.8 | 31.8 | 68.2 |
| | Alto | 21 | 31.8 | 31.8 | 100.0 |
| | Total | 66 | 100.0 | 100.0 | |

Nota. SPSS V.25

Figura 2



Nota. Elaborado por el investigador

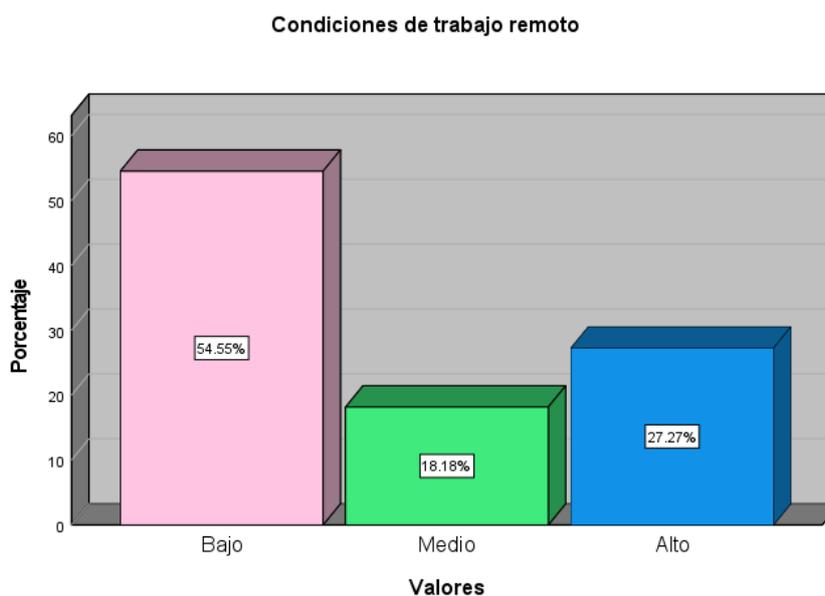
Interpretación: El 36.4% de encuestados calificaron de nivel bajo la satisfacción laboral, el 31.8% señalaron un nivel de medio y el 31.8% manifestaron un nivel de alto. De los resultados se advierte que existen opiniones divididas, en ningún caso el porcentaje se ha acercado a la mitad de encuestados. La satisfacción laboral es compleja de abordar, para Palma, S. (2005), implica el estado emocional y predisposición en el trabajo; todo ello incluye aspectos materiales, físicos, beneficios, remuneraciones, políticas administrativas, desempeño de tareas, relaciones sociales y con la autoridad.

Tabla 7 Dimensión 1: Condiciones de trabajo remoto en instituciones educativas

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 36 | 54.5 | 54.5 | 54.5 |
| | Medio | 12 | 18.2 | 18.2 | 72.7 |
| | Alto | 18 | 27.3 | 27.3 | 100.0 |
| | Total | 66 | 100.0 | 100.0 | |

Nota. SPSS V.25

Figura 3



Nota. Elaborado por el investigador

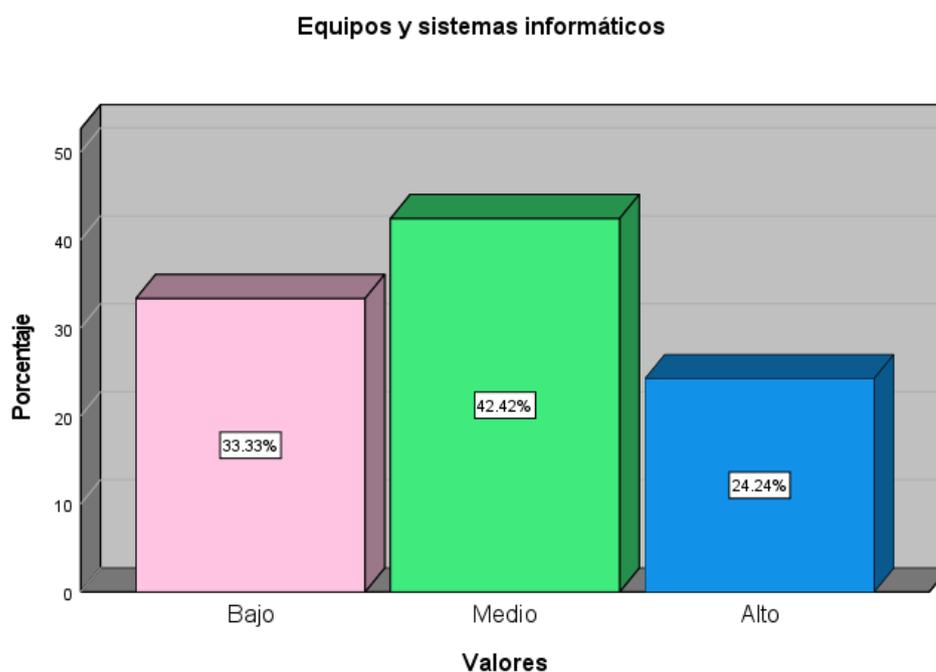
Interpretación: El 54.5% de encuestados calificaron de nivel bajo las condiciones de trabajo remoto, el 27.3% señalaron un nivel de alto y el 18.2% manifestaron un nivel de medio. Para Llamosas T. (2015) el trabajo remoto se caracteriza por ejecutar actividades fuera de la clásica oficina y usando las TIC. Según la OIT las condiciones de trabajo abarca desde las jornadas, horarios, remuneraciones, aspectos físicos y mentales; quedando evidenciado que para más de la mitad de encuestados no existen las mejores condiciones para el desarrollo de sus labores.

Tabla 8 Dimensión 2: Equipos y sistemas de informáticos en instituciones educativas

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 22 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| | Medio | 28 | 42.4 | 42.4 | 75.8 |
| | Alto | 16 | 24.2 | 24.2 | 100.0 |
| | Total | 66 | 100.0 | 100.0 | |

Nota. SPSS V.25

Figura 4



Nota. Elaborado por el investigador

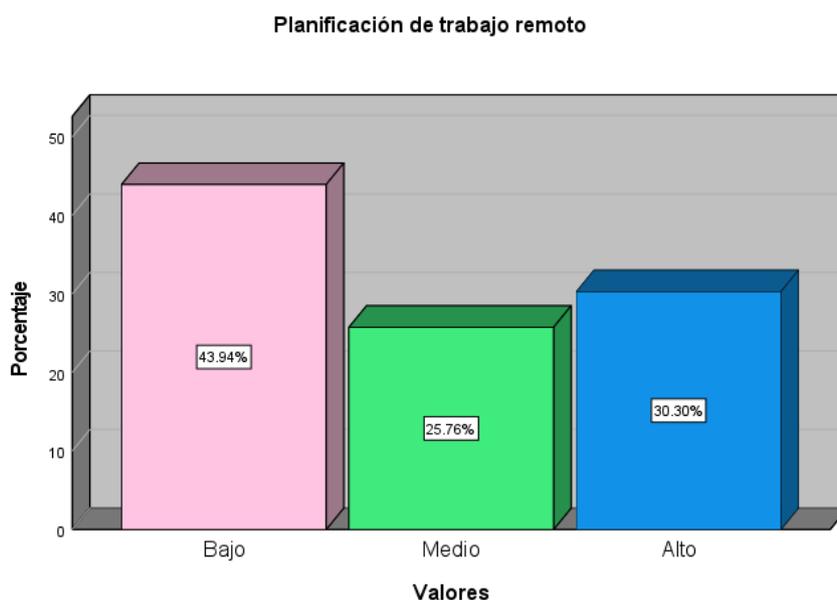
Interpretación: El 42.4% de encuestados calificaron de nivel medio los equipos y sistemas de informáticos, el 33.3% señalaron un nivel de bajo y el 24.2% manifestaron un nivel de alto. Se encuentra relevante que solo el 33.3% de encuestados considera de nivel bajo los equipos y sistemas de informáticos, encontrándose en la base de datos que la mayoría sí cuenta con equipos (celular y computadora); sin embargo, tal como lo señala Soroui (2020), el avance tecnológico va de la mano con la capacitación constante.

Tabla 9 Dimensión 3: Planificación de trabajo remoto en instituciones educativas

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 29 | 43.9 | 43.9 | 43.9 |
| | Medio | 17 | 25.8 | 25.8 | 69.7 |
| | Alto | 20 | 30.3 | 30.3 | 100.0 |
| | Total | 66 | 100.0 | 100.0 | |

Nota. SPSS V.25

Figura 5



Nota. Elaborado por el investigador

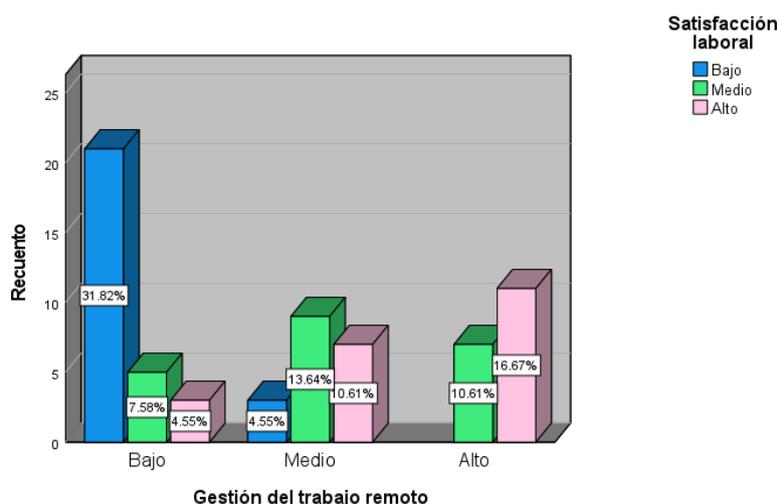
Interpretación: El 43.9% de encuestados calificaron de nivel bajo la planificación de trabajo remoto, el 30.3% señalaron un nivel de alto y el 25.8% manifestaron un nivel de medio. Se advierte insatisfacción frente a la planificación, de los datos descriptivos se encuentra que los encuestados refieren que se planifica las actividades; sin embargo, afirman que sus horas de trabajo han aumentado. Al respecto, Cortés, G. Díaz, Godoy, N. y Osorio V. en su investigación (2020) mencionaron la necesidad de priorizar ciertas actividades a efectos de desarrollar adecuadamente el trabajo.

Tabla 10 Gestión del trabajo remoto y satisfacción laboral en Instituciones educativas

| Gestión del trabajo remoto y satisfacción laboral | | | | | | |
|---|-------------|----------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | Satisfacción laboral | | | | |
| | | | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Gestión del trabajo remoto | Bajo | Recuento | 21 | 5 | 3 | 29 |
| | | % del total | 31.8% | 7.6% | 4.5% | 43.9% |
| | Medio | Recuento | 3 | 9 | 7 | 19 |
| | | % del total | 4.5% | 13.6% | 10.6% | 28.8% |
| | Alto | Recuento | 0 | 7 | 11 | 18 |
| | | % del total | 0.0% | 10.6% | 16.7% | 27.3% |
| Total | Recuento | 24 | 21 | 21 | 66 | |
| | % del total | 36.4% | 31.8% | 31.8% | 100.0% | |

Nota. SPSS V.25

Figura 6



Nota. Elaborado por el investigador

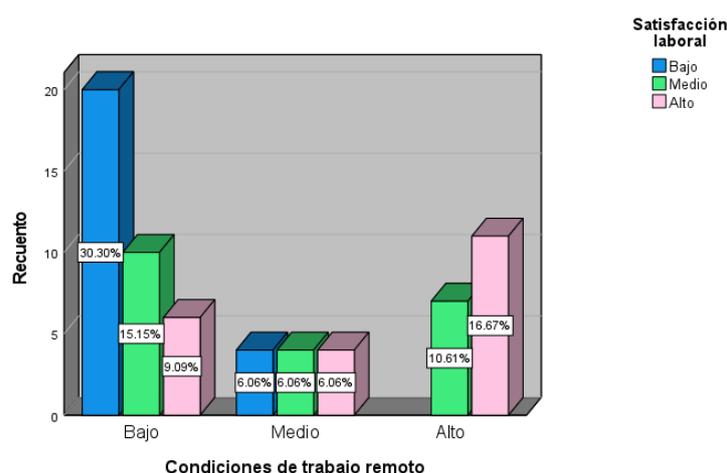
Interpretación: El 43.9% de encuestados calificaron de nivel bajo la gestión del trabajo remoto, el 28.8% señalaron un nivel de medio y el 27.3% manifestaron un nivel de alto. Respecto a la satisfacción laboral, el 36.4% de encuestados califica de bajo, el 31.8% de medio y el 31.8% de alto. Al respecto, si bien ambas variables muestran mayor porcentaje en el nivel de bajo; la variable gestión del trabajo remoto es más pesimista, dentro de esta variable la dimensión con mayor insatisfacción fue de condiciones laborales con el 54.5%, por lo que se entiende que es en este aspecto que debe mejorarse.

Tabla 11 Condiciones de trabajo remoto y satisfacción laboral en Instituciones educativas

| Condiciones de trabajo remoto y satisfacción laboral | | | | | | |
|--|-------------|----------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | Satisfacción laboral | | | | |
| | | | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Condiciones de trabajo remoto | Bajo | Recuento | 20 | 10 | 6 | 36 |
| | | % del total | 30.3% | 15.2% | 9.1% | 54.5% |
| | Medio | Recuento | 4 | 4 | 4 | 12 |
| | | % del total | 6.1% | 6.1% | 6.1% | 18.2% |
| | Alto | Recuento | 0 | 7 | 11 | 18 |
| | | % del total | 0.0% | 10.6% | 16.7% | 27.3% |
| Total | Recuento | 24 | 21 | 21 | 66 | |
| | % del total | 36.4% | 31.8% | 31.8% | 100.0% | |

Nota. SPSS V.25

Figura 7



Nota. Elaborado por el investigador

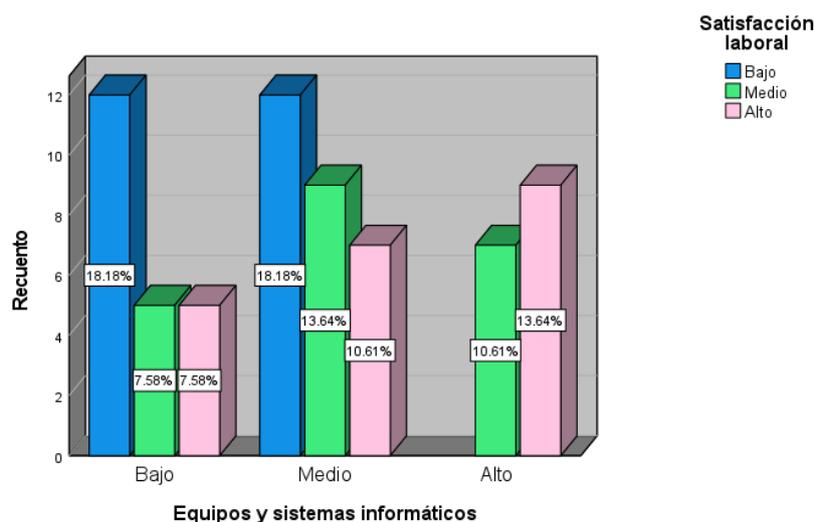
Interpretación: El 54.5% de encuestados calificaron de nivel bajo las condiciones de trabajo remoto, el 27.3% señalaron un nivel de alto y el 18.2% manifestaron un nivel de medio. Respecto a la satisfacción laboral, el 36.4% de encuestados califica de bajo, el 31.8% de medio y el 31.8% de alto. Se encontró que la dimensión de condiciones de trabajo remoto es la que posee mayor porcentaje de insatisfacción, mayormente reflejado por los encuestados que manifiestan que el trabajo remoto es difícil de ser supervisado adecuadamente.

Tabla 12 Equipos y sistemas informáticos y satisfacción laboral en Instituciones educativas

| Equipos y sistemas informáticos y satisfacción laboral | | | | | | |
|--|-------|-------------|----------------------|-------|-------|--------|
| | | | Satisfacción laboral | | | |
| | | | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Equipos y sistemas informáticos | Bajo | Recuento | 12 | 5 | 5 | 22 |
| | | % del total | 18.2% | 7.6% | 7.6% | 33.3% |
| | Medio | Recuento | 12 | 9 | 7 | 28 |
| | | % del total | 18.2% | 13.6% | 10.6% | 42.4% |
| | Alto | Recuento | 0 | 7 | 9 | 16 |
| | | % del total | 0.0% | 10.6% | 13.6% | 24.2% |
| Total | | Recuento | 24 | 21 | 21 | 66 |
| | | % del total | 36.4% | 31.8% | 31.8% | 100.0% |

Nota. SPSS V.25

Figura 8



Nota. Elaborado por el investigador

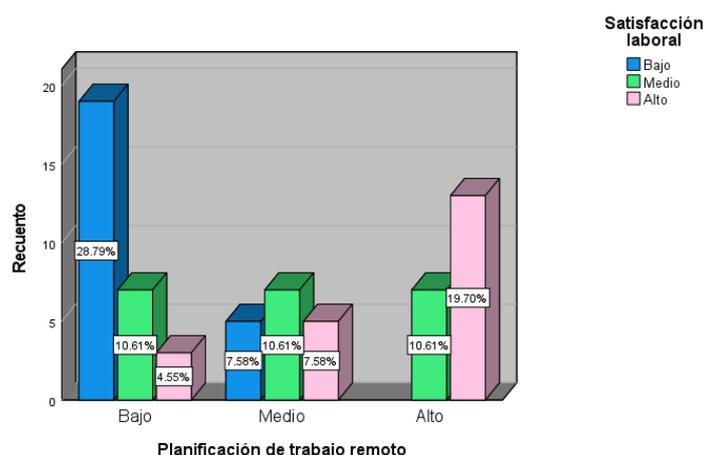
Interpretación: El 42.4% de encuestados calificaron de nivel medio la dimensión equipos y sistemas informáticos, el 33.3% señalaron un nivel de bajo y el 24.2% manifestaron un nivel de alto. Respecto a la satisfacción laboral, el 36.4% de encuestados califica de bajo, el 31.8% de medio y el 31.8% de alto. Se observa que dentro de la dimensión equipos y sistemas informáticos, la mayoría de encuestados cuentan con los equipos de trabajo y consideran tener conocimientos sobre su uso; sin embargo, se requiere mayor capacitación que aumente la rapidez y eficiencia en sus labores.

Tabla 13 Planificación de trabajo remoto y satisfacción laboral en Instituciones educativas

| Planificación de trabajo remoto y satisfacción laboral | | | | | | |
|--|-------------|----------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | Satisfacción laboral | | | | |
| | | | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Planificación de trabajo remoto | Bajo | Recuento | 19 | 7 | 3 | 29 |
| | | % del total | 28.8% | 10.6% | 4.5% | 43.9% |
| | Medio | Recuento | 5 | 7 | 5 | 17 |
| | | % del total | 7.6% | 10.6% | 7.6% | 25.8% |
| | Alto | Recuento | 0 | 7 | 13 | 20 |
| | | % del total | 0.0% | 10.6% | 19.7% | 30.3% |
| Total | Recuento | 24 | 21 | 21 | 66 | |
| | % del total | 36.4% | 31.8% | 31.8% | 100.0% | |

Nota. SPSS V.25

Figura 9



Nota. Elaborado por el investigador

Interpretación: El 43.9% de encuestados calificaron de nivel bajo la dimensión planificación de trabajo remoto, el 30.3% señalaron un nivel de alto y el 25.8% manifestaron un nivel de medio. Respecto a la satisfacción laboral, el 36.4% de encuestados califica de bajo, el 31.8% de medio y el 31.8% de alto. Se advierte que si bien los encuestados consideran que si planifican sus actividades, la mayoría considera que las horas laboradas son mayores en la modalidad de trabajo remoto.

Tabla 14 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov^a

| | | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|------|---------------------------------|---------------------------------|----|-------|
| | | Estadístico | gl | Sig. |
| V1 | Gestión del trabajo remoto | .281 | 66 | <.001 |
| V2 | Satisfacción laboral | .238 | 66 | <.001 |
| D1V1 | Condiciones de trabajo remoto | .344 | 66 | <.001 |
| D2V1 | Equipos y sistemas informáticos | .218 | 66 | <.001 |
| D3V1 | Planificación de trabajo remoto | .283 | 66 | <.001 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: si el resultado es de una significancia menor a 0.05 existe la condición de poder hacer un análisis inferencial ya que los resultados arrojan un valor no paramétrico.

Del cuadro anterior se detalla que la muestra estuvo constituida por 66 trabajadores, por lo que al ser superior a las 50 personas, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Análisis inferencial

Al advertirse que la prueba de normalidad de valor sig. = 0.001 < 0.05, y siendo las variables de carácter cualitativas se procedió a la prueba de hipótesis de análisis correlacional de Spearman.

Tabla 15 Coeficiente de correlación de Spearman

| Coeficiente de correlación de Spearman | |
|--|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.9 a -0.99 | Correlación negativa muy alta |
| -0.7 a -0.89 | Correlación negativa alta |
| -0.4 a -0.69 | Correlación negativa moderada |
| -0.2 a -0.39 | Correlación negativa baja |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0.01 a 0.19 | Correlación positiva muy baja |
| 0.2 a 0.39 | Correlación positiva baja |
| 0.4 a 0.69 | Correlación positiva moderada |
| 0.7 a 0.89 | Correlación positiva alta |
| 0.9 a 0.99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

Nota. Obtenido de Martínez Rebollar, A., & Campos Francisco, W. (2015).

Se procedió a la validación de las hipótesis planteadas tanto general como las específicas, obteniendo lo siguiente, tal como se detalla a continuación:

Tabla 16 Relación entre la gestión del trabajo remoto y satisfacción laboral

H1= Existe relación entre la gestión del trabajo remoto y satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020.

H0= No existe relación entre la gestión del trabajo remoto y satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020.

Nivel de significancia: 0.05.

| | | | Gestión del trabajo remoto | Satisfacción laboral |
|--------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Gestión del trabajo remoto | Coeficiente de correlación | 1.000 | .644** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <.001 |
| | | N | 66 | 66 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | .644** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . |
| | | N | 66 | 66 |

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

Interpretación

Dado que el valor de sig. = 0.001 es inferior a 0.05, por lo descrito se dice que existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis 1 y se rechaza la hipótesis nula; en consecuencia, se acepta que existe relación entre la gestión del trabajo remoto y satisfacción laboral. Se concluye que existe una correlación positiva moderada al evidenciarse un coeficiente de correlación de 0.644.

De los resultados obtenidos se encontró que existe correlación positiva moderada entre las dimensiones condiciones de trabajo remoto y planificación del trabajo remoto y la variable satisfacción laboral; sin embargo, existe correlación positiva baja con la dimensión de equipos y sistemas informáticos y satisfacción laboral. En consecuencia, existe insatisfacción en el último aspecto que será detallada en las siguientes tablas.

Tabla 17 Relación entre las condiciones de trabajo remoto y satisfacción laboral

H1= Existe relación entre las condiciones de trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020

H0= No existe relación entre las condiciones de trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020

Nivel de significancia: 0.05.

| | | Condiciones de trabajo remoto | | Satisfacción laboral |
|-----------------|-------------------------------|-------------------------------|--------|----------------------|
| Rho de Spearman | Condiciones de trabajo remoto | Coeficiente de correlación | 1.000 | .509** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <.001 |
| | | N | 66 | 66 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | .509** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . |
| | | N | 66 | 66 |

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

Interpretación

Dado que el valor de sig. = 0.001 es inferior a 0.05, por lo descrito se dice que existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis 1 y se rechaza la hipótesis nula; en consecuencia, se acepta que existe relación entre las condiciones de trabajo remoto y la satisfacción laboral. Se concluye que existe una correlación positiva moderada al evidenciarse un coeficiente de correlación de 0.509.

Las condiciones del trabajo remoto involucran no solo las jornadas sino las remuneraciones, las políticas administrativas, las relaciones sociales, el desarrollo personal y la relación con la autoridad; tal y como lo refirió la OIT. Entonces, la teoría corrobora los resultados obtenidos.

Tabla 18 Relación entre los equipos y sistemas informáticos y satisfacción laboral

H1= Existe relación los equipos y sistemas informáticos y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020.

H0= No Existe relación los equipos y sistemas informáticos y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020.

Nivel de significancia: 0.05.

| | | | Equipos y sistemas informáticos | Satisfacción laboral |
|-----------------|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Equipos y sistemas informáticos | Coeficiente de correlación | 1.000 | .379** |
| | | Sig. (bilateral) | . | .002 |
| | | N | 66 | 66 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | .379** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .002 | . |
| | | N | 66 | 66 |

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

Interpretación

Dado que el valor de sig. = 0.002 es inferior a 0.05, por lo descrito se dice que existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis 1 y se rechaza la hipótesis nula; en consecuencia, se acepta que existe relación entre los equipos y sistemas informáticos y la satisfacción laboral. Se concluye que existe una correlación positiva baja al evidenciarse un coeficiente de correlación de 0.379.

Esta es la dimensión con mayor insatisfacción entre los encuestados, a pesar el 58% sostuvo que “siempre” tiene conocimiento sobre el uso de las aplicaciones tecnológicas, el 39% señaló que “casi siempre” tiene conocimiento sobre el uso de las aplicaciones tecnológicas, y 3% precisó que “algunas veces”; sin embargo solo el 60% han declarado realizar videoconferencias para sus trabajos, siendo este un medio clave para la solución de dudas e interacción laboral.

Tabla 19 Relación entre la planificación de trabajo remoto y la satisfacción laboral

H1= Existe relación entre la planificación de trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020.

H0= No existe relación entre la planificación de trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020.

Nivel de significancia: 0.05.

| | | | Planificación de trabajo remoto | Satisfacción laboral |
|-----------------|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Planificación de trabajo remoto | Coeficiente de correlación | 1.000 | .617** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <.001 |
| | | N | 66 | 66 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | .617** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . |
| | | N | 66 | 66 |

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

Interpretación

Dado que el valor de sig. = 0.001 es inferior a 0.05, por lo descrito se dice que existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis 1 y se rechaza la hipótesis nula; en consecuencia, se acepta que existe relación entre la planificación de trabajo remoto y la satisfacción laboral. Se concluye que existe una correlación positiva moderada al evidenciarse un coeficiente de correlación de 0.617.

La planificación es la organización metódica de actividades, si bien los encuestados declaran realizar anticipadamente sus actividades, para el 91% se han incrementado las horas laborales.

V. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos con la prueba de Rho de Spearman, el valor de sig. = 0.001 es inferior a 0.05, con un coeficiente de correlación de valor es ($r = 0.644$) manifiesta la existencia de una correlación positiva moderada; es decir, existe relación la gestión del trabajo remoto y satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020.

Es importante señalar la coincidencia con la investigación de Vicente, J. (2020), en cuyo estudio arribó que la relación entre sobre el trabajo remoto y gestión administrativa en una institución educativa fue positiva media o moderada. También se encuentra similitud con lo planteado por Arias, S. (2021) quien refirió que existe una correlación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el trabajo remoto. El trabajo remoto exige desafíos como la armonía entre la familia y el trabajo, además de sopesar las largas jornadas de trabajo Cortés, G. Díaz, Godoy, N. y Osorio V. (2020); por ello, es relevante conseguir dicho equilibrio a fin de mejorar la gestión del trabajo remoto.

Con relación a la dimensión condiciones de trabajo remoto y la variable satisfacción laboral, se obtuvo un valor de coeficiente de correlación 0.509 y sig. = 0.001 es inferior a 0.05, es decir, existe relación entre las variables. Se infiere que si las condiciones de trabajo remoto mejoran también mejora la satisfacción laboral.

Cabe referir que esta dimensión fue la que tuvo mayor porcentaje de insatisfacción por parte de los encuestados, entonces, resulta importante su atención. Por lo que coincide con los resultados de Reque, A. (2020), quien investigó el trabajo remoto y las condiciones laborales en instituciones públicas y arribó que el 53% de los trabajadores está en desacuerdo con el trabajo remoto.

Respecto a la dimensión equipos y sistemas informáticos y la variable satisfacción laboral, se obtuvo una correlación positiva baja, con un coeficiente de

correlación de 0.379 y sig. = 0.002 es inferior a 0.05, por lo cual se advirtió que existe relación mínima entre las variables.

Actualmente es relevante el uso de los equipos y sistemas informativos, resultando imprescindible el conocimiento en su uso. Chávez, A. (2020), precisó que las labores involucran el aprendizaje y uso de procesador de textos, cálculo, editor de presentaciones y videoconferencias. También se coincide con los resultados de Reque, A. (2020) concluyó que la mayoría de sus trabajadores manifestaron no estar preparados en el uso de herramientas digitales. Asimismo, es importante considerar a Boiero (2020), quien afirma la importancia del conocimiento y la tecnología en el proceso de adaptación de la emergencia sanitaria, por lo que debe considerarse por parte de los empleadores a efectos de ser capacitados adecuadamente.

Respecto a la dimensión planificación de trabajo remoto y la satisfacción laboral, se halla la correlación positiva moderada, con un coeficiente de correlación de 0.617 y sig. = 0.001 es inferior a 0.05, por lo cual, existe relación entre las variables.

Se considera relevante la propuesta de Sánchez Paredes, G., Montenegro Ramírez, A. y Medina Chicaiza, P. (2019), quienes sostienen que esta modalidad de trabajo ha cambiado la vida para muchas sociedades; si bien existe flexibilidad del espacio de labor y horarios. La planificación en el desarrollo del trabajo remoto resulta más complicada porque existen informes diversos a presentar, a parte de la planificación de las clases o actividades, dado las condiciones actuales.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La gestión del trabajo remoto se relaciona con la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, dado que el análisis estadístico de los resultados de la encuesta se encontró el valor de sig. = 0.001 es inferior a 0.05 y el nivel de correlación positiva moderada al evidenciarse y coeficiente de 0.644; por lo que se deduce que si la gestión del trabajo remoto mejora también lo hará la satisfacción laboral.

Segunda: De acuerdo al objetivo específico 1, se concluyó que existe relación entre las condiciones de trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, en 2020. De los datos estadísticos se encontró el valor de sig. = 0.001 es inferior a 0.05 y el nivel de correlación positiva moderada de 0.509; por lo que se deduce que si las condiciones de trabajo remoto mejora también lo hará la satisfacción laboral.

Tercera: De acuerdo al objetivo específico 2, se concluyó que existe relación entre los equipos y sistemas informáticos y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, en 2020. De los datos estadísticos se encontró el valor de sig. = 0.002 es inferior a 0.05 y el nivel de correlación positiva baja de 0.379. Por cuanto no es posible asegurar si la mejora del nivel de los equipos y sistemas informáticos mejoraría significativamente la satisfacción laboral.

Cuarta: De acuerdo al objetivo específico 3, concluyó que existe relación entre la planificación de trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, en 2020. De los datos estadísticos se encontró el valor de sig. = 0.001 es inferior a 0.05 y el nivel de correlación positiva moderada de 0.617; esta relación es moderada. En consecuencia, si el nivel de planificación de trabajo remoto aumenta mejoraría la satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: De los resultados obtenidos se ha evidenciado que existe una relación entre la gestión del trabajo remoto y la satisfacción laboral. Se recomienda implementar una plataforma digital a fin de subir información de las grabaciones de las reuniones, oficios y actas; lo cual permitirá contar con información permanente para los trabajadores y comunicación fluida.

Segunda: Se recomienda implementar mejores condiciones laborales para mejorar la satisfacción laboral. Se recomienda utilizar estrategias digitales como el uso de correos electrónicos para la atención de los trabajadores y usuarios, lo cual permitirá disminuir las jornadas de trabajo

Tercera: Se recomienda a los directivos que puedan capacitar más a sus trabajadores respecto al uso de los equipos y sistemas informáticos, como los TIC, que permite procesar, almacenar, transmitir información y contenidos educativos; asimismo, se debe incluir las capacitaciones en las plataformas de zoom, classroom y procesadores de textos como Word, Excel, power point, entre otros.

Cuarta: Se recomienda que se difunda por todos los medios (correos y grupo de WhatsApp) los acuerdos de las reuniones considerando las fechas y plazos de entrega de los informes de trabajo, a fin de aclarar las dudas de los trabajadores y una planificación adecuada.

REFERENCIAS

Aguilar, Cl., Jumpa, S. y Martínez, L. (2021) *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. (Tesis del Programa de la Maestría en Administración, Universidad ESAN Graduate School of Business). Repositorio Universidad ESAN https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MATC_19-1_03_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Alfaro, J. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala Breve Multidimensional de Satisfacción con la Vida para Estudiantes (BMSLSS) en población infantil chilena (10-12 años). *Revista Psychol.* V. 14, N° 1, pp. 29 – 42, Colombia. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672015000100003

Almonacid, V. (2020). El teletrabajo en la Administración: horas eficientes versus horas de sillón (III). *Capital Humano*, 351, 86-100. <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=23&sid=bd97cfb0-d78d-4959-a16b-f7ba450a39ca%40sdc-v-sessmgr01>

Ardilla, C. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de un área de una organización financiera en Bogotá*. (Tesis de maestría. Universidad Militar de Nueva Granada) Repositorio institucional Universidad Militar de Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14011>

Arias, S. (2021). *Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020*. (Tesis de maestría, Universidad de Cesar Vallejo). Repositorio institucional Universidad de Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55730/Arias_CSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Artusi, Verderio y Marubini (2002). Bravais – Pearson and Spearman correlation coefficients: meaning, test of hypothesis and confidence interval. *The international journal of Biological Markers*, Vol. 17, n° 2, pp. 148-151.

Astorga, C. y Menezes dos Anjos, E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. vol. 2, núm. 1, 2016, pp. 31-40 Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores Badajoz, España <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEF/article/view/292> .

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición PEARSON EDUCACIÓN, Colombia, 2010 ISBN: 978-958-699-128-5 <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Bellmann, L. y Hübler, O. (2021), "Trabajo desde casa, satisfacción laboral y equilibrio entre la vida personal y laboral: ¿vínculos sólidos o heterogéneos?", *International Journal of Manpower* . vol. 42, núm. 3, págs. 424-441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>

Boada. N. (2019), *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018*. (Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola). https://www.researchgate.net/publication/336727164_Satisfaccion_laboral_y_su_relacion_con_el_desempeno_laboral_en_una_Pyme_de_servicios_de_seguridad_en_el_Peru

Boza, M. (2021) en *Análisis del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020*. (Tesis, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61403?show=full>

Boiero, M. (2020). *Empleo Público: la nueva normalidad. Cómo serán las nuevas administraciones públicas luego de la pandemia: repensar las capacidades del empleo público* [teleconferencia]. Instituto Nacional de la Administración.

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/conferencias-inap-empleo-publico-la-nueva-normalidad-como-seran-las-administraciones>

Chávez, A. (2020). *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social. Gobierno regional de Loreto, Iquitos 2020*. (Tesis de licenciatura, Universidad Privada de la Selva Peruana, Iquitos). Repositorio institucional Universidad Privada de la Selva Peruana

<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis%20Ana%20Paula%20Ch%C3%A1vez%20Villac%C3%ADs.pdf>

Comisión de Trabajo y Seguridad Social – Perú. (2017). Proyectos de Ley.

<http://comisiontrabajoyseguridadsocial.wordpress.com/proyectos-de-ley>

Cortés, G., Díaz H. y Osorio V. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*. (Tesis de grado. Pontificia Universidad Javeriana)

Repositorio institucional Pontificia Universidad Javeriana

<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52814>

Criollo, J. y Lozada, J. (2020). *El teletrabajo y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Grupo Sur capacitación y consultoría*. (Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato), Repositorio

Institucional Universidad Técnica de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31866>

Decreto de Urgencia N° 026-2020. Decreto que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional. 15 de marzo de 2020. El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decretode-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-deurgencia-n-026-2020-1864948-1/>

Decreto Supremo N° 009-2015 TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. 27 de Octubre de 2015. 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/>

Donaire, M. (2016). *Satisfacción laboral del personal de enfermería de servicios especiales en una institución de salud privada*. Córdoba, República Argentina. (Tesis de maestría. Universidad nacional de córdoba) http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/donaire_mirta_2016.pdf

Carrasco, M. F. (2020). Control de la actividad laboral a través de la información tecnológica. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*. 14(45). IUS <http://www.revistaius.com/index.php/ius/article/view/509>

Financial times. (19 de setiembre del 2021). *La satisfacción laboral en el Reino Unido se mantiene estable, pero las personas con bajos ingresos sienten más estrés*. <https://www.ft.com/content/0482397c-70a1-40d8-9fb6-2d27b4e8f7eb>

González T. (2020). *El teletrabajo como nueva modalidad laboral*. (Artículo, Universidad Regional Autónoma de los Andes). Repositorio institucional Universidad Regional Autónoma de los Andes <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/23284/u295581.pdf?seq>

Guell, L. (2014). Estudio de la satisfacción laboral de los maestros. (Tesis doctoral. Universidad Internacional de Catalunya)

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Mailet.pdf

Heinz, D. (2001). *Nueva Guía para la investigación científica*. Editorial Planeta, México.

Hernández, Fernández y Baptista. (2003). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial McGraw Hill.

Inocente, M. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la red de agencias del Banco de la Nación*. (Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo). Repositorio institucional Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9017>

Ley 30036. Ley que regula el teletrabajo. 5 de junio del 2013. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>

Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. (Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional Universidad Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez Rebollar, A., & Campos Francisco, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-191. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>

Meador, L. (06 de octubre del 2021). *4 strategies for success with on-site, remote or hybrid work. The Business Journals.*

<https://www.bizjournals.com/twincities/news/2021/10/06/4-strategies-for-success-on-site-remote-hybrid.html>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2021). *23 condiciones de trabajo*.

<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral* Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf

Orlando, A. C. (2015). Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. (Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada) Repositorio institucional Universidad Militar Nueva Granada <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Palma, S. (2005). *Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Manual*. Lima: Editora CARTOLAN EIRL.

Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Venezuela: FEDUPEL.

Pérez, M., Martínez, A., Carnicer, P. y Jiménez, M. (2019). *La adopción del teletrabajo y las tecnologías de la información: estudio de relaciones y efectos organizativos*. (Artículo, Universidad de Zaragoza). <file:///F:/Dialnet-LaAdopcionDelTeletrabajoYLasTecnologiasDeLaInforma-2274025.pdf>

Peñafiel Manchego, E. V. (2019). *El teletrabajo en el Sector Público como alternativa de desplazamiento* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36428>

Poleg, D. (31 de agosto de 2021). *The Winners of Remote Work*. *New York Times*. https://www.nytimes-com.translate.googleusercontent.com/2021/08/31/upshot/remote-work.html?x_tr_sl=en&x_tr_tl=es&x_tr_hl=es-419&x_tr_pto=nui,sc

Quiñones, C. (2020). *Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú*. (Tesis de maestría, Universidad Científica del Sur), Repositorio institucional Universidad Científica del Sur. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1757/TM-Qui%C3%B1ones%20C.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, T. (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. (1° Ed.). Caracas: Panapo.

Real Academia Española, (2020). *Diccionario*. <https://dle.rae.es/planificaci%C3%B3n>

Reque, A. (2020). *El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura-2020*. (Tesis de título profesional, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55604>

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

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

Rios, R. (2017) *Nivel de Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015*. (Tesis para de maestría. Universidad César Vallejo). Repositorio institucional Universidad César Vallejo, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1647/rios_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020*. (Tesis de maestría. Universidad César Vallejo) Repositorio institucional Universidad César Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, F. (2018), *Capacitación y desempeño laboral*. (Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar). Repositorio institucional Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>

Savage, M. (13 de setiembre del 2021). *Many managers are itching to get staff back to the office, despite employees championing alternative set-ups. Why – and how will this change workers' futures?* BBC. <https://www.bbc.com/worklife/article/20210908-what-bosses-really-think-about-remote-work>

Samanez, M. y Placencia, M. (2017) Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico* (Lima), 17(4), 42 - 52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Sánchez Paredes, G., Montenegro Ramírez, A. y Medina Chicaiza, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher*, 4(5), 91-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144041>

Segovia, A y Thibault J. (2003) Algunas consideraciones entorno al Acuerdo Marco Europea sobre el Teletrabajo. *Temas Laborales*, N° 72, 2003, pp. 35-67.

Soroui, S. (agosto de 2020). Comprender los impulsores y las implicaciones del trabajo remoto desde la perspectiva local: un estudio exploratorio de la dinámica de des / reembección. *Tecnología en la sociedad*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101328>

Valderra, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Varas, I. (2019). *Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores trabajo fin de máster gestión y desarrollo en personas y equipos en las organizaciones*. (Tesis de maestría, Universidad de Barcelona). Repositorio institucional Universidad de Barcelona http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/145639/1/TFM_Ignacio_Varas.pdf

Vicente, J. (2020). *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Perez Liendo – La Victoria 2020*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49927/Vicente_CJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Nivel y rango de la variable |
|----------------------------|--|--|---------------------------------|-------------------------------|---------------|--|--|
| Gestión del Trabajo remoto | El trabajo remoto es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario o usando mecanismos que le permita trabajar fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de sus labores lo permita. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) en la Guía para la aplicación del trabajo remoto. | La definición operacional: Se obtendrá la información de las fuentes primarias, la variable fue analizada mediante 20 ítems. | Condiciones de trabajo remoto | Lugar de trabajo remoto | P1, P2 | Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Malo 20 - 40 Regular 41 - 60 Buena 61 – 100 |
| | | | | Obligaciones del empleador | P3, P4, P5 | | |
| | | | | Supervisión de labores | P6, P7 | | |
| | | | Equipos y sistemas informáticos | Equipos informáticos | P8, P9, P10 | | |
| | | | | Equipos de telecomunicaciones | P11, P12 | | |
| | | | Planificación de trabajo remoto | Metodología de trabajo | P13, P14, P15 | | |
| | | | | Desarrollo de labores | P16, P17, P18 | | |
| | | | | Control y seguimiento | P19, P20 | | |

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Nivel y rango de la variable |
|----------------------|--|--|------------------------------------|--|-------------|--|---|
| Satisfacción laboral | La disposición hacia el trabajo, desarrollado a partir de su experiencia ocupacional, estado emocional adecuado que muestra predisposición efectiva a la labor. Para Palma, S. (2005). | La definición operacional: Se obtendrá la información de las fuentes primarias, la variable fue analizada mediante 21 ítems. | Condiciones físicas y/o materiales | Materiales de trabajo | P1 | Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Malo 21, 42 Regular 43 - 63 Buena 64 - 105 |
| | | | | Infraestructura | P2 | | |
| | | | | Equipos de trabajo | P3 | | |
| | | | Beneficios remunerativos | Remuneraciones percibidas | P4, P5 | | |
| | | | | Beneficios sociales | P6 | | |
| | | | políticas administrativas | Modificación de lineamientos institucionales | P7 | | |
| | | | | Política organizacional | P8, P9, P10 | | |
| | | | Relaciones sociales | Grado de compañerismo | P11 | | |
| | | | | Relación con pares | P12 | | |
| | | | Desarrollo personal | Aspecto personal | P13 | | |
| | | | | Vida familiar | , P14 | | |
| | | | | Tiempo libre | ´P15 | | |
| | | | Desempeño de tareas | Satisfacción laboral | P16, P17 | | |
| | | | Relación con la autoridad. | Valoración de esfuerzo | P18, P19 | | |
| Comunicación | P20, P21 | | | | | | |

Anexo 2: Cuestionarios

Cuestionario

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados al **Gestión del Trabajo remoto**. Cada proposición cuenta con cinco alternativas para responder de acuerdo a lo que describa mejor su respuesta. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

Escala de Likert: 5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)

| Nº | Ítems | Escala de valoración | | | | |
|----|--|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 1: Condiciones de trabajo remoto | | | | | |
| 1 | Desarrolla trabajo remoto en un espacio adecuado | | | | | |
| 2 | Considera tener las condiciones idóneas para el desarrollo de sus labores. | | | | | |
| 3 | Considera que ha percibido sus beneficios sociales de manera correcta | | | | | |
| 4 | Considera que se le ha descontado indebidamente de sus remuneraciones, durante la pandemia. | | | | | |
| 5 | Sus pagos han sido depositados de manera puntual | | | | | |
| 6 | Recibe indicaciones de sus labores por parte de su jefe inmediato de manera mensual | | | | | |
| 7 | Considera que por la naturaleza del trabajo remoto es difícil que se supervise adecuadamente las labores que desarrolla | | | | | |
| | Dimensión 2: Equipos y sistemas informáticos | | | | | |
| 8 | Cuenta con equipos (PC/laptop, celular, etc) para ejecutar sus labores remotas. | | | | | |
| 9 | Tiene el conocimiento necesario del uso de las aplicaciones tecnológicas (WhatsApp, correo electrónico, plataformas virtuales, otros) | | | | | |
| 10 | Se ha capacitado sobre el uso de las aplicaciones tecnológicas para el desarrollo de sus labores | | | | | |
| 11 | Tiene conectividad adecuada para la ejecución de sus actividades remotas (internet) | | | | | |
| 12 | Realiza videoconferencias durante la ejecución de sus actividades remotas (internet) | | | | | |
| | Dimensión 3: Planificación de trabajo remoto | | | | | |
| 13 | Planifica con anticipación las labores que desarrolla | | | | | |
| 14 | Cumple con sus labores en el tiempo adecuado | | | | | |
| 15 | Considera que el trabajo remoto ha incrementado sus horas de trabajo | | | | | |
| 16 | Desarrolla sus labores de manera autónoma | | | | | |
| 17 | Durante la ejecución del trabajo remoto ha recibido amonestaciones verbales o escritas por demora del envío o ejecución de su trabajo | | | | | |
| 18 | Durante la ejecución del trabajo remoto ha recibido amonestaciones verbales o escritas por errores cometidos en la ejecución de su trabajo | | | | | |
| 19 | Siente que cuenta con el apoyo y guía en el desarrollo de sus labores remotas | | | | | |
| 20 | Considera que se le monitorea adecuadamente el cumplimiento de sus labores | | | | | |

Cuestionario

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados al **satisfacción laboral**. Cada proposición cuenta con cinco alternativas para responder de acuerdo a lo que describa mejor su respuesta. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

Escala de Likert: 5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)

| Nº | Ítems | Escala de valoración | | | | |
|----|--|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales | | | | | |
| 1 | Cuenta con los materiales idóneos para el correcto desarrollo de sus labores | | | | | |
| 2 | Cuenta con un ambiente cómodo dispuesto para la ejecución de su trabajo | | | | | |
| 3 | Cuenta con el equipo propio dispuesto para la ejecución de su trabajo (computadora, celular) | | | | | |
| | Dimensión 2: Beneficios remunerativos | | | | | |
| 4 | Considera que su remuneración es acorde a la labor que desempeña | | | | | |
| 5 | Se encuentra satisfecho con su remuneración beneficios sociales | | | | | |
| 6 | Se encuentra satisfecho con los beneficios sociales que percibe | | | | | |
| | Dimensión 3: políticas administrativas | | | | | |
| 7 | Considera que se ha implementado adecuadamente la ley del trabajo remoto en su Institución | | | | | |
| 8 | Considera que la Institución adaptó idóneamente sus horarios de labores | | | | | |
| 9 | Considera que la Institución adaptó idóneamente la ejecución de sus labores | | | | | |
| 10 | Considera que la Institución adaptó idóneamente el desarrollo de reuniones virtuales | | | | | |
| | Dimensión 4: Relaciones sociales | | | | | |
| 11 | Considera que la relación laboral con sus compañeros buena | | | | | |
| 12 | En general, diría que el ambiente del área donde trabajo es buena | | | | | |
| | Dimensión 5: Desarrollo personal | | | | | |
| 13 | Siente que su actual trabajo le permite desarrollarse personalmente | | | | | |
| 14 | Considera que mantiene un equilibrio entre su vida familiar y laboral | | | | | |
| 15 | Considera que puede disfrutar de sus días libres para distraerse y divertirse | | | | | |
| | Dimensión 6: Desempeño de tareas | | | | | |
| 16 | Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña | | | | | |
| 17 | Considera que desempeña un trabajo eficiente | | | | | |
| | Dimensión 7: Relación con la autoridad | | | | | |
| 18 | Se siente valorado por el esfuerzo que realiza | | | | | |
| 19 | Considera que tiene soporte y apoyo por parte de las autoridades | | | | | |
| 20 | Mantiene una comunicación fluida con las autoridades de la institución | | | | | |
| 21 | Diría que mantiene una comunicación respetuosa y armoniosa con las autoridades de la institución | | | | | |

Anexo 3: Matriz de consistencia

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | |
|--|--|---|---|-------------------------------|---|--------------------|
| | | | Variable 1: Gestión del Trabajo remoto | | | |
| Problema general | objetivo general | hipótesis general | Dimensiones | Indicadores | Escalas de valores | Rango |
| ¿Cuál es la relación entre la gestión del trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020? | Establecer la relación entre la gestión del trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020 | Existe relación entre la gestión del trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020 | Condiciones de trabajo remoto | Lugar de trabajo remoto | Ordinal Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Malo 20 - 40 |
| | | | | Obligaciones del empleador | | Regular 41 - 60 |
| | | | | Supervisión de labores | | Bueno 61 - 100 |
| Problema específicos | objetivos específicos | hipótesis específicas | Equipos y sistemas informáticos | Equipos informáticos | | |
| ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020? | Establecer la relación entre las condiciones de trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020 | Existe relación entre las condiciones de trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020 | | Equipos de telecomunicaciones | | |
| | | | Planificación de trabajo remoto | Metodología de trabajo | | |
| ¿Cuál es la relación entre los equipos y sistemas informáticos y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020 | Establecer la relación entre los equipos y sistemas informáticos y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020 | Existe relación los equipos y sistemas informáticos y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020 | | Desarrollo de labores | | |
| | | | Control y seguimiento | | | |
| | | | Participación en actividades del programa | | | |

| ¿Cuál es la relación la planificación de trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020 | Establecer la relación la planificación de trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020 | Existe relación entre la planificación de trabajo remoto y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2020. | Variable 2: Satisfacción laboral | | | |
|---|---|---|---|--|--|--|
| | | | Dimensiones | Indicadores | Escalas de valores | Rango |
| | | | Condiciones físicas y/o materiales | Materiales de trabajo | Ordinal de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Malo 21, 42 Regular 43 - 63 Buena 64 - 105 Malo 20 - 40 |
| | | | | Infraestructura | | |
| | | | | Equipos de trabajo | | |
| | | | Beneficios remunerativos | Remuneraciones percibidas | | |
| | | | | Beneficios sociales | | |
| | | | políticas administrativas | Modificación de lineamientos institucionales | | |
| | | | | Política organizacional | | |
| | | | Relaciones sociales | Grado de compañerismo | | |
| | | | | Relación con pares | | |
| | | | Desarrollo personal | Aspecto personal | | |
| | | | | Vida familiar | | |
| | | | | Tiempo libre | | |
| | | | Desempeño de tareas | Satisfacción laboral | | |
| | | | Relación con la autoridad | Valoración de esfuerzo | | |
| Comunicación | | | | | | |

Anexo 4: Detalles de base de datos

| Gestión del Trabajo remoto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|---------------------------------|---|----|----|----|----|---------------------------------|----|----|----|----|----|----|---|---|----|
| | Condiciones de trabajo remoto | | | | | | | Equipos y sistemas informáticos | | | | | | Planificación de trabajo remoto | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | | | |
| E1 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 29 |
| E2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| E3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 27 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 21 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 26 |
| E4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 27 |
| E5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 29 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 31 |
| E6 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 32 |
| E7 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 32 |
| E8 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 31 |
| E9 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 25 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 20 | 5 | 3 | 5 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 26 |
| E10 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 27 |
| E11 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 4 | 27 |
| E12 | 5 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 19 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 18 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 29 |
| E13 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 |
| E14 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 28 |
| E15 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 27 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 27 |
| E16 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 22 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 27 |
| E17 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 25 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 19 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 28 |
| E18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| E19 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 27 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 26 |
| E20 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 | 1 | 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 29 |
| E21 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 29 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 31 |
| E22 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 32 |
| E23 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 32 |
| E24 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 31 |
| E25 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 25 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 20 | 5 | 3 | 5 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 26 |
| E26 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 27 |
| E27 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 4 | 27 |
| E28 | 5 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 19 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 18 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 29 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| E29 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 |
| E30 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 28 |
| E31 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 27 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 27 |
| E32 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 29 |
| E33 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 29 |
| E34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| E35 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 28 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 21 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 26 |
| E36 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 27 |
| E37 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 29 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 31 |
| E38 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 32 |
| E39 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 32 |
| E40 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 |
| E41 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 25 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 20 | 5 | 3 | 5 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 26 |
| E42 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 27 |
| E43 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 4 | 29 |
| E44 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 20 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 18 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 29 |
| E45 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 20 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 21 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 |
| E46 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 29 |
| E47 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 27 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 27 |
| E48 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 22 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 27 |
| E49 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 24 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 19 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 28 |
| E50 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| E51 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 27 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 26 |
| E52 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 32 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 30 |
| E53 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 29 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 31 |
| E54 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 32 |
| E55 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 32 |
| E56 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 28 |
| E57 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 27 |
| E58 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 27 |
| E59 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 4 | 27 |
| E60 | 5 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 19 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 18 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 29 |
| E61 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| E62 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 29 |
| E63 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 27 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 27 |
| E64 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 2 | 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 30 |
| E65 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 33 |
| E66 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 31 |

| Satisfacción laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|------------------------------------|---|---|----|--------------------------|---|---|----|---------------------------|---|---|----|---------------------|----|----|---------------------|----|----|---------------------|----|----|---------------------------|----|----|----|----|----|----|
| | Condiciones físicas y/o materiales | | | | Beneficios remunerativos | | | | políticas administrativas | | | | Relaciones sociales | | | Desarrollo personal | | | Desempeño de tareas | | | Relación con la autoridad | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | | 4 | 5 | 6 | | 7 | 8 | 9 | 10 | | 11 | 12 | | 13 | 14 | 15 | | 16 | 17 | | 18 | 19 | 20 | 21 | |
| E1 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 4 | 3 | 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 5 | 9 | 3 | 4 | 4 | 11 | 4 | 4 | 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| E2 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| E3 | 4 | 4 | 5 | 13 | 4 | 4 | 2 | 10 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 5 | 4 | 9 | 5 | 5 | 3 | 13 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| E4 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 4 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 4 | 3 | 7 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| E5 | 5 | 5 | 5 | 15 | 1 | 5 | 5 | 11 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 10 | 5 | 4 | 5 | 14 | 5 | 1 | 6 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 |
| E6 | 5 | 5 | 5 | 15 | 1 | 5 | 5 | 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 1 | 6 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 |
| E7 | 5 | 4 | 5 | 14 | 1 | 4 | 5 | 10 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 1 | 6 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 |
| E8 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2 | 3 | 4 | 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 4 | 9 | 4 | 4 | 5 | 13 | 5 | 2 | 7 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 |
| E9 | 3 | 2 | 5 | 10 | 3 | 5 | 3 | 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 7 | 5 | 3 | 5 | 13 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 12 |
| E10 | 2 | 3 | 4 | 9 | 3 | 5 | 3 | 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 10 | 4 | 3 | 5 | 12 | 4 | 2 | 6 | 2 | 3 | 4 | 4 | 13 |
| E11 | 4 | 5 | 1 | 10 | 2 | 5 | 5 | 12 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 | 5 | 4 | 9 | 5 | 3 | 5 | 13 | 5 | 1 | 6 | 1 | 3 | 4 | 3 | 11 |
| E12 | 5 | 4 | 1 | 10 | 1 | 4 | 2 | 7 | 2 | 3 | 5 | 3 | 13 | 2 | 5 | 7 | 5 | 3 | 4 | 12 | 4 | 2 | 6 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 |
| E13 | 3 | 2 | 1 | 6 | 2 | 4 | 4 | 10 | 3 | 5 | 5 | 4 | 17 | 5 | 4 | 9 | 3 | 4 | 4 | 11 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| E14 | 5 | 4 | 4 | 13 | 1 | 5 | 4 | 10 | 2 | 5 | 5 | 5 | 17 | 5 | 5 | 10 | 5 | 4 | 4 | 13 | 4 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 14 |
| E15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 3 | 2 | 5 | 4 | 14 | 4 | 5 | 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 2 | 6 | 1 | 4 | 4 | 5 | 14 |
| E16 | 4 | 3 | 4 | 11 | 2 | 3 | 1 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 8 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| E17 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 3 | 2 | 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 3 | 7 | 4 | 3 | 2 | 9 | 4 | 3 | 7 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| E18 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| E19 | 5 | 5 | 5 | 15 | 1 | 5 | 2 | 8 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 3 | 6 | 4 | 2 | 1 | 7 | 4 | 3 | 7 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 |
| E20 | 5 | 5 | 5 | 15 | 4 | 5 | 4 | 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 4 | 9 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| E21 | 5 | 5 | 5 | 15 | 1 | 5 | 5 | 11 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 10 | 5 | 4 | 5 | 14 | 5 | 1 | 6 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 |
| E22 | 5 | 5 | 5 | 15 | 1 | 5 | 5 | 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 1 | 6 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 |
| E23 | 5 | 4 | 5 | 14 | 1 | 4 | 5 | 10 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 1 | 6 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 |
| E24 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2 | 3 | 4 | 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 4 | 9 | 4 | 4 | 5 | 13 | 5 | 2 | 7 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 |
| E25 | 3 | 2 | 5 | 10 | 3 | 5 | 3 | 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 7 | 5 | 3 | 5 | 13 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 12 |
| E26 | 2 | 3 | 4 | 9 | 3 | 5 | 3 | 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 10 | 4 | 3 | 5 | 12 | 4 | 2 | 6 | 2 | 3 | 4 | 4 | 13 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|----|---|---|---|----|---|---|----|---|---|---|---|----|
| E27 | 4 | 5 | 1 | 10 | 2 | 5 | 5 | 12 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 | 5 | 4 | 9 | 5 | 3 | 5 | 13 | 5 | 1 | 6 | 1 | 3 | 4 | 3 | 11 |
| E28 | 5 | 4 | 1 | 10 | 1 | 4 | 2 | 7 | 2 | 3 | 5 | 3 | 13 | 2 | 5 | 7 | 5 | 3 | 4 | 12 | 4 | 2 | 6 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 |
| E29 | 3 | 2 | 1 | 6 | 2 | 4 | 4 | 10 | 3 | 5 | 5 | 4 | 17 | 5 | 4 | 9 | 3 | 4 | 4 | 11 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| E30 | 5 | 4 | 4 | 13 | 1 | 5 | 4 | 10 | 2 | 5 | 5 | 5 | 17 | 5 | 5 | 10 | 5 | 4 | 4 | 13 | 4 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 14 |
| E31 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 3 | 2 | 5 | 4 | 14 | 4 | 5 | 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 2 | 6 | 1 | 4 | 4 | 5 | 14 |
| E32 | 4 | 5 | 5 | 14 | 5 | 5 | 3 | 13 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 5 | 9 | 5 | 4 | 3 | 12 | 4 | 5 | 9 | 3 | 3 | 5 | 5 | 16 |
| E33 | 5 | 5 | 5 | 15 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 5 | 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| E34 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| E35 | 4 | 4 | 5 | 13 | 4 | 4 | 2 | 10 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 5 | 4 | 9 | 5 | 5 | 3 | 13 | 4 | 4 | 8 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| E36 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 4 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 4 | 3 | 7 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| E37 | 5 | 5 | 5 | 15 | 1 | 5 | 5 | 11 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 10 | 5 | 4 | 5 | 14 | 5 | 1 | 6 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 |
| E38 | 5 | 5 | 5 | 15 | 1 | 5 | 5 | 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 1 | 6 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 |
| E39 | 5 | 4 | 5 | 14 | 1 | 4 | 5 | 10 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 1 | 6 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 |
| E40 | 3 | 2 | 1 | 6 | 2 | 4 | 4 | 10 | 3 | 5 | 5 | 4 | 17 | 5 | 4 | 9 | 3 | 4 | 4 | 11 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| E41 | 3 | 2 | 5 | 10 | 3 | 5 | 3 | 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 7 | 5 | 3 | 5 | 13 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 12 |
| E42 | 2 | 3 | 4 | 9 | 3 | 5 | 3 | 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 10 | 4 | 3 | 5 | 12 | 4 | 2 | 6 | 2 | 3 | 4 | 4 | 13 |
| E43 | 4 | 5 | 1 | 10 | 2 | 5 | 5 | 12 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 | 5 | 4 | 9 | 5 | 3 | 5 | 13 | 5 | 1 | 6 | 1 | 3 | 4 | 3 | 11 |
| E44 | 5 | 4 | 2 | 11 | 1 | 4 | 2 | 7 | 2 | 3 | 5 | 3 | 13 | 2 | 5 | 7 | 5 | 3 | 4 | 12 | 4 | 2 | 6 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 |
| E45 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 4 | 4 | 10 | 3 | 5 | 5 | 4 | 17 | 5 | 4 | 9 | 3 | 4 | 4 | 11 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| E46 | 5 | 4 | 4 | 13 | 1 | 5 | 4 | 10 | 2 | 5 | 5 | 5 | 17 | 5 | 5 | 10 | 5 | 4 | 4 | 13 | 4 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 14 |
| E47 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 3 | 2 | 5 | 4 | 14 | 4 | 5 | 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 2 | 6 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 |
| E48 | 4 | 3 | 4 | 11 | 2 | 3 | 1 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 8 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| E49 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 3 | 2 | 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 3 | 7 | 4 | 3 | 2 | 9 | 4 | 3 | 7 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| E50 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| E51 | 5 | 5 | 5 | 15 | 1 | 5 | 2 | 8 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 3 | 6 | 4 | 2 | 1 | 7 | 4 | 3 | 7 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 |
| E52 | 5 | 5 | 5 | 15 | 4 | 5 | 4 | 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 5 | 4 | 9 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| E53 | 5 | 5 | 5 | 15 | 1 | 4 | 5 | 10 | 3 | 5 | 5 | 4 | 17 | 5 | 5 | 10 | 5 | 4 | 5 | 14 | 5 | 1 | 6 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 |
| E54 | 5 | 5 | 5 | 15 | 1 | 5 | 5 | 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 2 | 7 | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 |
| E55 | 5 | 4 | 5 | 14 | 1 | 4 | 5 | 10 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 1 | 6 | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 |
| E56 | 4 | 5 | 4 | 13 | 1 | 5 | 4 | 10 | 2 | 5 | 5 | 5 | 17 | 5 | 5 | 10 | 5 | 4 | 4 | 13 | 4 | 2 | 6 | 1 | 5 | 4 | 4 | 14 |
| E57 | 3 | 2 | 5 | 10 | 3 | 5 | 3 | 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 3 | 4 | 7 | 5 | 3 | 5 | 13 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 12 |
| E58 | 2 | 3 | 4 | 9 | 3 | 5 | 3 | 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 10 | 4 | 3 | 5 | 12 | 4 | 2 | 6 | 2 | 3 | 4 | 4 | 13 |
| E59 | 5 | 5 | 1 | 11 | 2 | 5 | 5 | 12 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 | 5 | 4 | 9 | 5 | 3 | 5 | 13 | 5 | 2 | 7 | 1 | 3 | 4 | 3 | 11 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| E60 | 5 | 4 | 1 | 10 | 1 | 4 | 2 | 7 | 2 | 3 | 5 | 3 | 13 | 2 | 5 | 7 | 5 | 3 | 4 | 12 | 5 | 2 | 7 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 |
| E61 | 3 | 2 | 1 | 6 | 2 | 4 | 4 | 10 | 3 | 5 | 5 | 4 | 17 | 5 | 4 | 9 | 3 | 4 | 4 | 11 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| E62 | 5 | 4 | 4 | 13 | 1 | 5 | 4 | 10 | 2 | 4 | 5 | 5 | 16 | 5 | 5 | 10 | 5 | 4 | 4 | 13 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 |
| E63 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 3 | 2 | 5 | 4 | 14 | 4 | 5 | 9 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 2 | 6 | 1 | 4 | 4 | 5 | 14 |
| E64 | 4 | 5 | 5 | 14 | 5 | 5 | 3 | 13 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 5 | 9 | 5 | 4 | 3 | 12 | 4 | 5 | 9 | 3 | 3 | 5 | 5 | 16 |
| E65 | 5 | 4 | 5 | 14 | 1 | 4 | 5 | 10 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 1 | 6 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 |
| E66 | 4 | 5 | 4 | 13 | 2 | 3 | 5 | 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 4 | 9 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 2 | 7 | 1 | 5 | 5 | 5 | 16 |

Anexo 5: Validación de instrumentos por expertos



**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICION
A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Luzmila Pimentel Villegas

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2021, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

El título del estudio de investigación es: **Gestión del trabajo remoto y satisfacción laboral en instituciones educativas de Lima Metropolitana** y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su larga experiencia en temas relacionados al sector educación y gestión.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente,

~~Jackqueline~~ Reyes Alvarado
D.N.I: 47933629



DEFINICION CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

I. VARIABLE DE GESTIÓN DE TRABAJO REMOTO:

Es la prestación de servicios subordinada realizada por un trabajador, quien presta labores desde su lugar de aislamiento o domicilio, funciones realizadas mediante equipos informáticos, de telecomunicaciones y análogos; todo ello sujetos a la vigencia de la emergencia sanitaria y regulado por el Decreto de Urgencia N° 028-2020.

II. DIMENSIONES:

1. Condiciones de trabajo remoto:

Es la dimensión que evalúa la variedad de factores que involucran el trabajo remoto, lo componen las condiciones físicas y mentales impuestas, está integrado por 3 sub escalas: lugar de trabajo remoto, obligaciones del empleador y supervisión de labores.

2. Sistemas Informáticos

Esta dimensión evalúa los dispositivos que permiten las interconexiones y usos de programas. Esta dimensión comprende las sub escalas de: equipos informáticos y equipos de telecomunicaciones.

3. Planificación de trabajo remoto

Esta dimensión evalúa la organización metódica de actividades para el logro de un determinado objetivo y lo forman tres sub escalas: Metodología de trabajo, desarrollo de labores, control y seguimiento.

Matriz de operacionalización

Variable: Gestión de Trabajo Remoto

| Variable de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Items | Escala de medición | Nivel y rango de la variable |
|----------------------------|--|--|---|--|---|--|--|
| Gestión del Trabajo remoto | El trabajo remoto es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario o usando mecanismos que le permita trabajar fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de sus labores lo permitan. (Servir, 2020) Decreto de Urgencia N° 026-2020 | La presente variable será operacionalizada a través de sus dimensiones e indicadores | Condiciones de trabajo remoto Equipos y sistemas informáticos Planificación de trabajo remoto | Lugar de trabajo remoto Obligaciones del empleador Supervisión de labores Equipos informáticos Equipos de telecomunicaciones Metodología de trabajo Desarrollo de labores Control y seguimiento | 1, 2 3, 4, 5 6, 7 8, 9, 10 11, 12 13, 14, 15 16, 17, 18 19, 20 | Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Malo 20 - 40 Regular 41 - 60 Buena 61 - 100 |

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión de Trabajo Remoto

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo remoto | | | | | | | |
| 1 | Desarrolla trabajo remoto en un espacio cómodo | X | | X | | X | | |
| 2 | Se tiene las condiciones idóneas para el desarrollo de las labores | X | | X | | X | | |
| 3 | Se ha percibido los beneficios sociales sin descuentos | X | | X | | X | | |
| 4 | Se ha descontado indebidamente de sus remuneraciones | X | | X | | X | | |
| 5 | Los pagos han sido depositados de manera puntual | X | | X | | X | | |
| 6 | Se recibe indicaciones de las labores, por parte del jefe inmediato de manera mensual | X | | X | | X | | |
| 7 | Por la naturaleza del trabajo remoto es difícil que se supervise adecuadamente las labores que desarrolla | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Equipos y sistemas informáticos | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | Se cuenta con equipos (PC/laptop, celular, etc.) para ejecutar sus labores remotas. | X | | X | | X | | |
| 9 | Se tiene conocimiento sobre el uso de las aplicaciones tecnológicas | X | | X | | X | | |
| 10 | Se han capacitado sobre el uso de las aplicaciones tecnológicas para el desarrollo de sus labores | X | | X | | X | | |
| 11 | Se han realizado videoconferencias durante la ejecución de sus actividades remotas | X | | X | | X | | |
| 12 | Se cuenta con conectividad adecuada para la ejecución de sus actividades remotas (internet) | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Planificación de trabajo remoto | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Se realizan con anticipación las labores del trabajo remoto | X | | X | | X | | |
| 14 | Se programan videoconferencias como estrategia del trabajo remoto | X | | X | | X | | |
| 15 | El trabajo remoto ha incrementado las horas laborales | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 16 | Se desarrollan las labores de manera autónoma | x | | x | | x | |
| 17 | Durante la ejecución del trabajo remoto se ha recibido amonestaciones verbales | x | | x | | x | |
| 18 | Durante la ejecución del trabajo remoto se ha recibido amonestaciones escritas | x | | x | | x | |
| 19 | Se cuenta con la orientación por parte de la institución respecto al desarrollo de sus labores remotas | x | | x | | x | |
| 20 | Se monitorea frecuentemente el cumplimiento de las labores desempeñadas | x | | x | | x | |

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Luzmila Pimentel Villegas
Especialidad del validador: Licenciada en Docencia

DNI... 10014776

Lima, 30 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Cuestionario sobre Gestión del Trabajo Remoto

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados al **Gestión del Trabajo remoto**. Cada proposición cuenta con cinco alternativas para responder de acuerdo a lo que describa mejor su respuesta. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas. **Escala de Likert:**

5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)

| N° | DIMENSIONES / ITEMS | Escala de valoración | | | | |
|----|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo remoto | | | | | |
| 1 | Desarrolla trabajo remoto en un espacio cómodo | | | | | |
| 2 | Se tiene las condiciones idóneas para el desarrollo de las labores | | | | | |
| 3 | Se ha percibido los beneficios sociales sin descuentos | | | | | |
| 4 | Se ha descontado indebidamente de sus remuneraciones | | | | | |
| 5 | Los pagos han sido depositados de manera puntual | | | | | |
| 6 | Se recibe indicaciones de las labores, por parte del jefe inmediato de manera mensual | | | | | |
| 7 | Por la naturaleza del trabajo remoto es difícil que se supervise adecuadamente las labores que desarrolla | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: Equipos y sistemas informáticos | | | | | |
| 8 | Se cuenta con equipos (PC/laptop, celular, etc) para ejecutar sus labores remotas. | | | | | |
| 9 | Se tiene conocimiento sobre el uso de las aplicaciones tecnológicas | | | | | |
| 10 | Se han capacitado sobre el uso de las aplicaciones tecnológicas para el desarrollo de sus labores | | | | | |
| 11 | Se han realizado videoconferencias durante la ejecución de sus actividades remotas | | | | | |
| 12 | Se cuenta con conectividad adecuada para la ejecución de sus actividades remotas (internet) | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: Planificación de trabajo remoto | | | | | |
| 13 | Se realizan con anticipación las labores del trabajo remoto | | | | | |
| 14 | Se programan videoconferencias como estrategia del trabajo remoto | | | | | |
| 15 | El trabajo remoto ha incrementado las horas laborales | | | | | |
| 16 | Se desarrollan las labores de manera autónoma | | | | | |
| 17 | Durante la ejecución del trabajo remoto se ha recibido amonestaciones verbales | | | | | |
| 18 | Durante la ejecución del trabajo remoto se ha recibido amonestaciones escritas | | | | | |
| 19 | Se cuenta con la orientación por parte de la institución respecto al desarrollo de sus labores remotas | | | | | |
| 20 | Se monitorea frecuentemente el cumplimiento de las labores desempeñadas | | | | | |

DEFINICION CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

I. VARIABLE DE SATISFACCIÓN LABORAL

Se definió como satisfacción laboral a la disposición hacia el trabajo, desarrollado a partir de su experiencia ocupacional, estado emocional adecuado que muestra predisposición efectiva a la labor.

II. DIMENSIONES:

1. Condiciones físicas y/o materiales

Se encuentra relacionado a las cualidades de los materiales o de infraestructura y facilitación de las tareas laborales, lo conforman tres sub escalas: materiales de trabajo, infraestructura y equipos de trabajo.

2. Beneficios remunerativos:

Es el agrado con los incentivos económicas establecidas, incluyendo los beneficios adicionales que el empleador le otorga por las funciones y actividades desempeñadas, lo conforman dos sub escalas: remuneraciones percibidas y beneficios sociales.

3. Políticas administrativas

Es el nivel de satisfacción relacionado con los lineamientos o reglas institucionales encaminadas a controlar la relación laboral asociada con el trabajador, lo conforman dos sub escalas: modificación de lineamientos institucionales y política organizacional.

4. Relaciones sociales

Es el nivel de satisfacción de las relaciones personales con otros trabajadores del entorno laboral, lo conforman dos sub escalas: grado de compañerismo y relación con pares.

5. Desarrollo personal

Son aquellas facilidades con las que cuenta el trabajador para la ejecución de tareas trascendentales a su autorrealización, lo conforman tres sub escalas: aspecto personal, vida familiar y tiempo libre.

6. Desempeño de tareas

Es la apreciación que el subordinado relaciona con sus tareas en la institución que trabaja, lo conforman la sub escala satisfacción laboral.

7. Relación con la autoridad

Es la relación con la autoridad, percepción valorativa que el trabajador hace de la relación con su jefe directo y tareas que desempeña, lo conforman dos sub escalas: valoración de esfuerzo y comunicación.

Matriz de operacionalización

Variable: Satisfacción laboral

| Variable de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Nivel y rango de la variable |
|----------------------|--|--|------------------------------------|--|----------|--------------------|--|
| Satisfacción laboral | La disposición hacia el trabajo, desarrollado a partir de su experiencia ocupacional, estado emocional adecuado que muestra predisposición efectiva a la labor. Para Palma, S. (2005). | La definición operacional: Se obtendrá la información de las fuentes primarias, la variable fue analizada mediante 21 ítems. | Condiciones físicas y/o materiales | Materiales de trabajo | 1 | Ordinal | Nunca (1) Malo 21, 42 Regular 43 - 63 Buena 64 - 105 Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | | | Beneficios remunerativos | Infraestructura | 2 | | |
| | | | | Equipos de trabajo | 3 | | |
| | | | Beneficios políticos | Remuneraciones percibidas | 4, 5 | | |
| | | | | Beneficios sociales | 6 | | |
| | | | Beneficios administrativos | Modificación de lineamientos institucionales | 7 | | |
| | | | | Política organizacional | 8, 9, 10 | | |
| | | | Relaciones sociales | Grado de compañerismo | 11 | | |
| | | | | Relación con pares | 12 | | |
| | | | Desarrollo personal | Aspecto personal | 13 | | |
| | | | | Vida familiar | 14 | | |
| | | | Desempeño de tareas | Tiempo libre | 15 | | |
| | | | | Satisfacción laboral | 16, 17 | | |
| | | | Relación con la autoridad. | Valoración de esfuerzo | 18, 19 | | |
| | | | | Comunicación | 20, 21 | | |

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Satisfacción Laboral

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y/o materiales | | | | | | | |
| 1 | Se cuenta con los materiales adecuados para el correcto desarrollo de sus labores | x | | x | | x | | |
| 2 | Se cuenta con un ambiente cómodo y dispuesto para la ejecución de su trabajo | x | | x | | x | | |
| 3 | Se cuenta con el equipo necesario y dispuesto para la ejecución de su trabajo (computadora, celular) | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 2: Beneficios remunerativos | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | Se percibe la remuneración acorde a la labor que desempeña | x | | x | | x | | |
| 5 | El pago de la remuneración y beneficios sociales es puntual | x | | x | | x | | |
| 6 | Se percibe una remuneración que permite cubrir todos los gastos | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 3: políticas administrativas | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Se ha difundido a todos los empleados los protocolos adoptados sobre el trabajo remoto | x | | x | | x | | |
| 8 | La información que la institución brinda a todos los empleados es clara y uniforme | x | | x | | x | | |
| 9 | Se conocen los objetivos de las políticas implementadas | x | | x | | x | | |
| 10 | Se comunica a todos los empleados de manera oportuna los acuerdos tomados | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 4: Relaciones sociales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo es buena | x | | x | | x | | |
| 12 | El ambiente laboral es adecuada | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 5: Desarrollo personal | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | El trabajo encargado le permite desarrollarse personalmente | x | | x | | x | | |
| 14 | Se mantienen en equilibrio la vida familiar y laboral | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | |
|---|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 15 | Disfrutan de los fines de semana en actividades de interés personal | x | | x | | x | |
| DIMENSIÓN 6: Desempeño de tareas | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 16 | Se tiene conocimiento de todas las funciones del puesto de trabajo desempeñado | x | | x | | x | |
| 17 | Recibe buenos comentarios de su trabajo | x | | x | | x | |
| DIMENSIÓN 7: Relación con la autoridad | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 18 | Se valora el esfuerzo que realiza en la institución | x | | x | | x | |
| 19 | Las autoridades instituciones brindan orientación adecuada | x | | x | | x | |
| 20 | Se mantiene una comunicación fluida con las autoridades de la institución | x | | x | | x | |
| 21 | Se mantiene una comunicación asertiva con las autoridades de la institución | x | | x | | x | |

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Luzmila Pimentel Villegas DNI: 10014776

Especialidad del validador:Licenciada en docencia

Lima, 30 de octubre del 20

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Cuestionario

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados al satisfacción laboral. Cada proposición cuenta con cinco alternativas para responder de acuerdo a lo que describa mejor su respuesta. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

Escala de Likert: 5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)

| Nº | Ítem | Escala de valoración | | | | |
|----|--|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales | | | | | |
| 1 | Cuenta con los materiales idóneos para el correcto desarrollo de sus labores | | | | | |
| 2 | Cuenta con un ambiente cómodo dispuesto para la ejecución de su trabajo | | | | | |
| 3 | Cuenta con el equipo propio dispuesto para la ejecución de su trabajo (computadora, celular) | | | | | |
| | Dimensión 2: Beneficios remunerativos | | | | | |
| 4 | Considera que su remuneración es acorde a la labor que desempeña | | | | | |
| 5 | Se encuentra satisfecho con su remuneración beneficiar sociales | | | | | |
| 6 | Se encuentra satisfecho con los beneficios sociales que percibe | | | | | |
| | Dimensión 3: Políticas administrativas | | | | | |
| 7 | Considera que se ha implementado adecuadamente la ley del trabajo nacido en su institución | | | | | |
| 8 | Considera que la institución adaptó idóneamente sus horarios de labores | | | | | |
| 9 | Considera que la institución adaptó idóneamente la ejecución de sus labores | | | | | |
| 10 | Considera que la institución adaptó idóneamente el desarrollo de reuniones virtuales | | | | | |
| | Dimensión 4: Relaciones sociales | | | | | |
| 11 | Considera que la relación laboral con sus compañeros buena | | | | | |
| 12 | En general, diría que el ambiente del área donde trabajo es buena | | | | | |
| | Dimensión 5: Desarrollo personal | | | | | |
| 13 | Siente que su actual trabajo le permite desarrollarse personalmente | | | | | |
| 14 | Considera que mantiene un equilibrio entre su vida familiar y laboral | | | | | |
| 15 | Considera que puede disfrutar de sus días libres para distraerse y divertirse | | | | | |
| | Dimensión 6: Desempeño de tareas | | | | | |
| 16 | Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña | | | | | |
| 17 | Considera que desempeña un trabajo eficiente | | | | | |
| | Dimensión 7: Relación con la autoridad | | | | | |
| 18 | Se siente valorado por el esfuerzo que realiza | | | | | |
| 19 | Considera que tiene soporte y apoyo por parte de las autoridades | | | | | |
| 20 | Mantiene una comunicación fluida con las autoridades de la institución | | | | | |
| 21 | Diría que mantiene una comunicación respetuosa y armoniosa con las autoridades de la institución | | | | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICION
A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: GONZALES SANCHEZ, GENITH

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2021, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

El título del estudio de investigación es: **Gestión del trabajo remoto y satisfacción laboral en instituciones educativas de Lima Metropolitana** y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su larga experiencia en temas relacionados al sector educación y gestión.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

Jackqueline Reyes Alvarado
D.N.I: 47933629



DEFINICION CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

I. VARIABLE DE GESTIÓN DE TRABAJO REMOTO:

Es la prestación de servicios subordinada realizada por un trabajador, quien presta labores desde su lugar de aislamiento o domicilio, funciones realizadas mediante equipos informáticos, de telecomunicaciones y análogos; todo ello sujetos a la vigencia de la emergencia sanitaria y regulado por el Decreto de Urgencia N° 026-2020.

II. DIMENSIONES:

1. Condiciones de trabajo remoto:

Es la dimensión que evalúa la variedad de factores que involucran el trabajo remoto, lo componen las condiciones físicas y mentales impuestas, está integrado por 3 sub escalas: lugar de trabajo remoto, obligaciones del empleador y supervisión de labores.

2. Sistemas Informáticos

Esta dimensión evalúa los dispositivos que permiten las interconexiones y usos de programas. Esta dimensión comprende las sub escalas de: equipos informáticos y equipos de telecomunicaciones.

3. Planificación de trabajo remoto

Esta dimensión evalúa la organización metódica de actividades para el logro de un determinado objetivo y lo forman tres sub escalas: Metodología de trabajo, desarrollo de labores, control y seguimiento.

Matriz de operacionalización

Variable: Gestión de Trabajo Remoto

| Variable de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Items | Escala de medición | Nivel y rango de la variable |
|----------------------------|--|--|---|--|---|--|--|
| Gestión del Trabajo remoto | El trabajo remoto es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario o usando mecanismos que le permita trabajar fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de sus labores lo permitan. (Servir, 2020) Decreto de Urgencia N° 026-2020 | La presente variable será operacionalizada a través de sus dimensiones e indicadores | Condiciones de trabajo remoto Equipos y sistemas informáticos Planificación de trabajo remoto | Lugar de trabajo remoto Obligaciones del empleador Supervisión de labores Equipos informáticos Equipos de telecomunicaciones Metodología de trabajo Desarrollo de labores Control y seguimiento | 1, 2 3, 4, 5 6, 7 8, 9, 10 11, 12 13, 14, 15 16, 17, 18 19, 20 | Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Malo 20 - 40 Regular 41 - 60 Buena 61 - 100 |

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión de Trabajo Remoto

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo remoto | | | | | | | |
| 1 | Desarrolla trabajo remoto en un espacio cómodo | X | | X | | X | | |
| 2 | Se tiene las condiciones idóneas para el desarrollo de las labores | X | | X | | X | | |
| 3 | Se ha percibido los beneficios sociales sin descuentos | X | | X | | X | | |
| 4 | Se ha descontado indebidamente de sus remuneraciones | X | | X | | X | | |
| 5 | Los pagos han sido depositados de manera puntual | X | | X | | X | | |
| 6 | Se recibe indicaciones de las labores, por parte del jefe inmediato de manera mensual | X | | X | | X | | |
| 7 | Por la naturaleza del trabajo remoto es difícil que se supervise adecuadamente las labores que desarrolla | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Equipos y sistemas informáticos | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | Se cuenta con equipos (PC/laptop, celular, etc.) para ejecutar sus labores remotas. | X | | X | | X | | |
| 9 | Se tiene conocimiento sobre el uso de las aplicaciones tecnológicas | X | | X | | X | | |
| 10 | Se han capacitado sobre el uso de las aplicaciones tecnológicas para el desarrollo de sus labores | X | | X | | X | | |
| 11 | Se han realizado videoconferencias durante la ejecución de sus actividades remotas | X | | X | | X | | |
| 12 | Se cuenta con conectividad adecuada para la ejecución de sus actividades remotas (internet) | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Planificación de trabajo remoto | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Se realizan con anticipación las labores del trabajo remoto | X | | X | | X | | |
| 14 | Se programan videoconferencias como estrategia del trabajo remoto | X | | X | | X | | |
| 15 | El trabajo remoto ha incrementado las horas laborales | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 16 | Se desarrollan las labores de manera autónoma | X | | X | | X | | |
| 17 | Durante la ejecución del trabajo remoto se ha recibido amonestaciones verbales | X | | X | | X | | |
| 18 | Durante la ejecución del trabajo remoto se ha recibido amonestaciones escritas | X | | X | | X | | |
| 19 | Se cuenta con la orientación por parte de la institución respecto al desarrollo de sus labores remotas | X | | X | | X | | |
| 20 | Se monitorea frecuentemente el cumplimiento de las labores desempeñadas | X | | X | | X | | |

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: GONZALES SANCHEZ, Genith

DNI.....06559867.....

Especialidad del validador:Licenciada en Docencia

Lima, 30 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Cuestionario sobre Gestión del Trabajo Remoto

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados al **Gestión del Trabajo remoto**. Cada proposición cuenta con cinco alternativas para responder de acuerdo a lo que describa mejor su respuesta. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas. **Escala de Likert:**

5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)

| N° | DIMENSIONES / ITEMS | Escala de valoración | | | | |
|----|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo remoto | | | | | |
| 1 | Desarrolla trabajo remoto en un espacio cómodo | | | | | |
| 2 | Se tiene las condiciones idóneas para el desarrollo de las labores | | | | | |
| 3 | Se ha percibido los beneficios sociales sin descuentos | | | | | |
| 4 | Se ha descontado indebidamente de sus remuneraciones | | | | | |
| 5 | Los pagos han sido depositados de manera puntual | | | | | |
| 6 | Se recibe indicaciones de las labores, por parte del jefe inmediato de manera mensual | | | | | |
| 7 | Por la naturaleza del trabajo remoto es difícil que se supervise adecuadamente las labores que desarrolla | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: Equipos y sistemas informáticos | | | | | |
| 8 | Se cuenta con equipos (PC/laptop, celular, etc) para ejecutar sus labores remotas. | | | | | |
| 9 | Se tiene conocimiento sobre el uso de las aplicaciones tecnológicas | | | | | |
| 10 | Se han capacitado sobre el uso de las aplicaciones tecnológicas para el desarrollo de sus labores | | | | | |
| 11 | Se han realizado videoconferencias durante la ejecución de sus actividades remotas | | | | | |
| 12 | Se cuenta con conectividad adecuada para la ejecución de sus actividades remotas (internet) | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: Planificación de trabajo remoto | | | | | |
| 13 | Se realizan con anticipación las labores del trabajo remoto | | | | | |
| 14 | Se programan videoconferencias como estrategia del trabajo remoto | | | | | |
| 15 | El trabajo remoto ha incrementado las horas laborales | | | | | |
| 16 | Se desarrollan las labores de manera autónoma | | | | | |
| 17 | Durante la ejecución del trabajo remoto se ha recibido amonestaciones verbales | | | | | |
| 18 | Durante la ejecución del trabajo remoto se ha recibido amonestaciones escritas | | | | | |
| 19 | Se cuenta con la orientación por parte de la institución respecto al desarrollo de sus labores remotas | | | | | |
| 20 | Se monitorea frecuentemente el cumplimiento de las labores desempeñadas | | | | | |

DEFINICION CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

I. VARIABLE DE SATISFACCION LABORAL

Se definió como satisfacción laboral a la disposición hacia el trabajo, desarrollado a partir de su experiencia ocupacional, estado emocional adecuado que muestra predisposición efectiva a la labor.

II. DIMENSIONES:

1. Condiciones físicas y/o materiales

Se encuentra relacionado a las cualidades de los materiales o de infraestructura y facilitación de las tareas laborales, lo conforman tres sub escalas: materiales de trabajo, infraestructura y equipos de trabajo.

2. Beneficios remunerativos:

Es el agrado con los incentivos económicos establecidas, incluyendo los beneficios adicionales que el empleador le otorga por las funciones y actividades desempeñadas, lo conforman dos sub escalas: remuneraciones percibidas y beneficios sociales.

3. Políticas administrativas

Es el nivel de satisfacción relacionado con los lineamientos o reglas institucionales encaminadas a controlar la relación laboral asociada con el trabajador, lo conforman dos sub escalas: modificación de lineamientos institucionales y política organizacional.

4. Relaciones sociales

Es el nivel de satisfacción de las relaciones personales con otros trabajadores del entorno laboral, lo conforman dos sub escalas: grado de compañerismo y relación con pares.

5. Desarrollo personal

Son aquellas facilidades con las que cuenta el trabajador para la ejecución de tareas trascendentales a su autorrealización, lo conforman tres sub escalas: aspecto personal, vida familiar y tiempo libre.

6. Desempeño de tareas

Es la apreciación que el subordinado relaciona con sus tareas en la institución que trabaja, lo conforman la sub escala satisfacción laboral.

7. Relación con la autoridad

Es la relación con la autoridad, percepción valorativa que el trabajador hace de la relación con su jefe directo y tareas que desempeña, lo conforman dos sub escalas: valoración de esfuerzo y comunicación.

Matriz de operacionalización

Variable: Satisfacción laboral

| Variable de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Nivel y rango de la variable |
|----------------------|--|--|------------------------------------|--|----------|--------------------|---|
| Satisfacción laboral | La disposición hacia el trabajo, desarrollado a partir de su experiencia ocupacional, estado emocional adecuado que muestra predisposición efectiva a la labor. Para Palma, S. (2005). | La definición operacional: Se obtendrá la información de las fuentes primarias, la variable fue analizada mediante 21 ítems. | Condiciones físicas y/o materiales | Materiales de trabajo | 1 | Ordinal | Malo 21, 42 Regular 43 - 63 Buena 64 - 105 |
| | | | Beneficios remunerativos | Infraestructura | 2 | | |
| | | | | Equipos de trabajo | 3 | | |
| | | | políticas administrativas | Remuneraciones percibidas | 4, 5 | | |
| | | | | Beneficios sociales | 6 | | |
| | | | Política organizacional | Modificación de lineamientos institucionales | 7 | | |
| | | | | Política organizacional | 8, 9, 10 | | |
| | | | Relaciones sociales | Grado de compañerismo | 11 | | |
| | | | | Relación con pares | 12 | | |
| | | | Desarrollo personal | Aspecto personal | 13 | | |
| | | | | Vida familiar | 14 | | |
| | | | Desempeño de tareas | Tiempo libre | 15 | | |
| | | | | Satisfacción laboral | 16, 17 | | |
| | | | Relación con la autoridad. | Valoración de esfuerzo | 18, 19 | | |
| | | | | Comunicación | 20, 21 | | |

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Satisfacción Laboral

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y/o materiales | | | | | | | |
| 1 | Se cuenta con los materiales adecuados para el correcto desarrollo de sus labores | X | | X | | X | | |
| 2 | Se cuenta con un ambiente cómodo y dispuesto para la ejecución de su trabajo | X | | X | | X | | |
| 3 | Se cuenta con el equipo necesario y dispuesto para la ejecución de su trabajo (computadora, celular) | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Beneficios remunerativos | | | | | | | |
| 4 | Se percibe la remuneración acorde a la labor que desempeña | X | | X | | X | | |
| 5 | El pago de la remuneración y beneficios sociales es puntual | X | | X | | X | | |
| 6 | Se percibe una remuneración que permite cubrir todos los gastos | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: políticas administrativas | | | | | | | |
| 7 | Se ha difundido a todos los empleados los protocolos adoptados sobre el trabajo remoto | X | | X | | X | | |
| 8 | La información que la institución brinda a todos los empleados es clara y uniforme | X | | X | | X | | |
| 9 | Se conocen los objetivos de las políticas implementadas | X | | X | | X | | |
| 10 | Se comunica a todos los empleados de manera oportuna los acuerdos tomados | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 4: Relaciones sociales | | | | | | | |
| 11 | Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo es buena | X | | X | | X | | |
| 12 | El ambiente laboral es adecuada | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 5: Desarrollo personal | | | | | | | |
| 13 | El trabajo encargado le permite desarrollarse personalmente | X | | X | | X | | |
| 14 | Se mantienen en equilibrio la vida familiar y laboral | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|---|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 15 | Disfrutan de los fines de semana en actividades de interés personal | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 6: Desempeño de tareas | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Se tiene conocimiento de todas las funciones del puesto de trabajo desempeñado | X | | X | | X | | |
| 17 | Recibe buenos comentarios de su trabajo | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 7: Relación con la autoridad | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 18 | Se valora el esfuerzo que realiza en la institución | X | | X | | X | | |
| 19 | Las autoridades instituciones brindan orientación adecuada | X | | X | | X | | |
| 20 | Se mantiene una comunicación fluida con las autoridades de la institución | X | | X | | X | | |
| 21 | Se mantiene una comunicación asertiva con las autoridades de la institución | X | | X | | X | | |

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg GONZALES SANCHEZ, Genith

DNI.....06559867.....

Especialidad del validador:Licenciada en Docencia.....

Lima, 30 de octubre del 20

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Cuestionario

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados al **satisfacción laboral**. Cada proposición cuenta con cinco alternativas para responder de acuerdo a lo que describa mejor su respuesta. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Contesté todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

Escala de Likert: 5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)

| Nº | Ítem | Escala de valoración | | | | |
|----|--|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales | | | | | |
| 1 | Cuenta con los materiales idóneos para el correcto desarrollo de sus labores | | | | | |
| 2 | Cuenta con un ambiente cómodo dispuesto para la ejecución de su trabajo | | | | | |
| 3 | Cuenta con el equipo propio dispuesto para la ejecución de su trabajo (computadora, celular) | | | | | |
| | Dimensión 2: Beneficios remunerativos | | | | | |
| 4 | Considera que su remuneración es acorde a la labor que desempeña | | | | | |
| 5 | Se encuentra satisfecho con su remuneración beneficios sociales | | | | | |
| 6 | Se encuentra satisfecho con los beneficios sociales que percibe | | | | | |
| | Dimensión 3: políticas administrativas | | | | | |
| 7 | Considera que se ha implementado adecuadamente la ley del trabajo dentro en su institución | | | | | |
| 8 | Considera que la institución adaptó idóneamente sus horarios de labores | | | | | |
| 9 | Considera que la institución adaptó idóneamente la ejecución de sus labores | | | | | |
| 10 | Considera que la institución adaptó idóneamente el desarrollo de reuniones virtuales | | | | | |
| | Dimensión 4: Relaciones sociales | | | | | |
| 11 | Considera que la relación laboral con sus compañeros buena | | | | | |
| 12 | En general, diría que el ambiente del área donde trabajo es buena | | | | | |
| | Dimensión 5: Desarrollo personal | | | | | |
| 13 | Siente que su actual trabajo le permite desarrollarse personalmente | | | | | |
| 14 | Considera que mantiene un equilibrio entre su vida familiar y laboral | | | | | |
| 15 | Considera que puede disfrutar de sus días libres para disfrutarse y divertirse | | | | | |
| | Dimensión 6: Desempeño de tareas | | | | | |
| 16 | Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña | | | | | |
| 17 | Considera que desempeña un trabajo eficiente | | | | | |
| | Dimensión 7: Relación con la autoridad | | | | | |
| 18 | Se siente valorado por el esfuerzo que realiza | | | | | |
| 19 | Considera que tiene soporte y apoyo por parte de las autoridades | | | | | |
| 20 | Mantiene una comunicación fluida con las autoridades de la institución | | | | | |
| 21 | Diría que mantiene una comunicación respetuosa y armoniosa con las autoridades de la institución | | | | | |

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Satisfacción Laboral

| Nº | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y/o materiales | | | | | | | |
| 1 | Se cuenta con los materiales adecuados para el correcto desarrollo de sus labores | | | | | | | |
| 2 | Se cuenta con un ambiente cómodo y dispuesto para la ejecución de su trabajo | | | | | | | |
| 3 | Se cuenta con el equipo necesario y dispuesto para la ejecución de su trabajo (computadora, celular) | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: Beneficios remunerativos | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | Se percibe la remuneración acorde a la labor que desempeña | | | | | | | |
| 5 | El pago de la remuneración y beneficios sociales es puntual | | | | | | | |
| 6 | Se percibe una remuneración que permite cubrir todos los gastos | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: políticas administrativas | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Se ha difundido a todos los empleados los protocolos adoptados sobre el trabajo remoto | | | | | | | |
| 8 | La información que la institución brinda a todos los empleados es clara y uniforme | | | | | | | |
| 9 | Se conocen los objetivos de las políticas implementadas | | | | | | | |
| 10 | Se comunica a todos los empleados de manera oportuna los acuerdos tomados | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 4: Relaciones sociales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo es buena | | | | | | | |
| 12 | El ambiente laboral es adecuada | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 5: Desarrollo personal | | | | | | | |
| 13 | El trabajo encargado le permite desarrollarse personalmente | | | | | | | |
| 14 | Se mantienen en equilibrio la vida familiar y laboral | | | | | | | |
| 15 | Disfrutan de los fines de semana en actividades de interés personal | | | | | | | |

| | | SI | No | SI | No | SI | No |
|----|--|----|----|----|----|----|----|
| | DIMENSIÓN 6: Desempeño de tareas | | | | | | |
| 16 | Se tiene conocimiento de todas las funciones del puesto de trabajo desempeñado | | | | | | |
| 17 | Recibe buenos comentarios de su trabajo | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 7: Relación con la autoridad | | | | | | |
| 18 | Se valora el esfuerzo que realiza en la institución | | | | | | |
| 19 | Las autoridades instituciones brindan orientación adecuada | | | | | | |
| 20 | Se mantiene una comunicación fluida con las autoridades de la institución | | | | | | |
| 21 | Se mantiene una comunicación asertiva con las autoridades de la institución | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:CARDENAS CANALES DANIEL DNI:....07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

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

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

San Juan de Lurigancho...30 de noviembre del 2021



 MG. DANIEL CARDENAS CANALES
 DOCENTE INVESTIGADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Siendo las 12:30 horas del 10/01/2022, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA, 2020", presentado por el autor REYES ALVARADO JACKQUELINE ALEXANDRA DEL PILAR estudiante MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

| Autor | Dictamen |
|--|-----------------|
| JACKQUELINE ALEXANDRA DEL PILAR REYES ALVARADO | Mayoría |

Firmado digitalmente por: ICARBAJAL
el 21 Ene 2022 09:48:59

INOCENTA MARIVEL CARBAJAL
BAUTISTA
PRESIDENTE

Firmado digitalmente por: MUNOZS el 13
Ene 2022 16:08:20

SABINO MUÑOZ LEDESMA
SECRETARIO

Firmado digitalmente por: DACARDENASCAN
el 11 Ene 2022 16:21:58

DANIEL ARMANDO CARDENAS CANALES
VOCAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, REYES ALVARADO JACKQUELINE ALEXANDRA DEL PILAR identificado con DNI N° 47933629, (respectivamente) estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA, 2020".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

| |
|--|
| |
|--|

SAN JUAN DE LURIGANCHO, 21 de Enero del 2022

| Apellidos y Nombres del Autor | Firma |
|--|--|
| REYES ALVARADO JACKQUELINE ALEXANDRA DEL PILAR DNI: 47933629 ORCID 0000-0003-1720-2242 | Firmado digitalmente por: JREYESALV el 21-01-2022 21:18:11 |

Código documento Trilce: INV - 0502807



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS CANALES DANIEL ARMANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA, 2020", cuyo autor es REYES ALVARADO JACKQUELINE ALEXANDRA DEL PILAR, 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 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.

LIMA, 16 de Enero del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| CARDENAS CANALES DANIEL ARMANDO DNI: 07279232 ORCID /0000-0002-8033-3424 | Firmado digitalmente por: DACARDENASCAN el 16-01-2022 19:14:51 |

Código documento Trilce: TRI - 0277105



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, REYES ALVARADO JACKQUELINE ALEXANDRA DEL PILAR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA, 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|--|--|
| REYES ALVARADO JACKQUELINE ALEXANDRA DEL PILAR DNI: 47933629 ORCID 0000-0003-1720-2242 | Firmado digitalmente por: JREYESALV el 21-01-2022 21:18:11 |

Código documento Trilce: INV - 0502806