



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red 15
Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Mendoza Ibañez, Agripina Esther (ORCID: 0000-0003-0569-9351)

ASESORA:

Dra. Zevallos Delgado, Karen del Pilar (ORCID: 0000-0003-2374-980X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi padre, Teodomiro Felix Mendoza Zapata porque siempre confió en mí, y me alienta desde el cielo a superarme, a mi esposo Oscar Silva Alarcón, a mis hijos Gabriela, Oscar y Joseline, a mis nietos Oscar Silva Córdova y Gaetano Centty Silva.

Agradecimiento

A mi padre celestial, quien me levanta de mi continuo tropiezo,

A la Universidad Cesar Vallejo, y los docentes de la Escuela de Pos Grado por sus enseñanzas impartidas

A nuestra Asesora Dra. Karen Zevallos Delgado por su amplia experiencia y por su aliento para culminar esta tesis con éxito.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.	16
3.3. Población, muestra y muestreo.	17
3.4. Procedimientos	
3.5. Método de análisis de datos.	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Distribución de porcentajes frecuencia y de la satisfacción laboral de los docentes en la red 15 de la unidad de gestión educativa local 05 lima, 2021</i>	18
Tabla 2 <i>Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de la satisfacción laboral de los docentes en la red 15 de la unidad de gestión educativa local 05 lima, 2021</i>	22
Tabla 3 <i>Distribución de frecuencia del trabajo remoto de los docentes en la red 15 de la unidad de gestión educativa local 05 lima, 2021</i>	23
Tabla 4 <i>Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones del trabajo remoto de los docentes en la red 15 de la unidad de gestión educativa local 05 lima, 2021</i>	24
Tabla 5 <i>Correlación entre la satisfacción laboral y el trabajo remoto</i>	25
Tabla 6 <i>correlación entre la satisfacción laboral y la función de planificador y organizador</i>	26
Tabla 7 <i>Correlación entre la satisfacción laboral y la función de seguimiento del nivel de actividad</i>	27
Tabla 8 <i>correlación entre la satisfacción laboral y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje</i>	28
Tabla 9 <i>Correlación entre la satisfacción laboral y la función de evaluador del aprendizaje</i>	29
Tabla 10 <i>Expertos que validaron los instrumentos</i>	66
Tabla 11 <i>Análisis de confiabilidad</i>	67
Tabla 12 <i>Niveles de confiabilidad</i>	72
Tabla 13 <i>Respuestas prueba piloto satisfacción laboral</i>	74
Tabla 14 <i>Respuestas prueba piloto trabajo remoto</i>	75
Tabla 15 <i>Respuestas de la encuesta para la variable satisfacción laboral</i>	76
Tabla 16 <i>Respuestas de la encuesta para la variable trabajo remoto</i>	79

Índice de Figuras

Figura 1 Niveles de la satisfacción laboral	90
Figura 2 Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral	91
Figura 3 Niveles del trabajo remoto	92
figura 4 Niveles de las dimensiones del trabajo remoto	93

Resumen

En el contexto de emergencia nacional por el COVID -19, la mayoría de organizaciones cambiaron a trabajo remoto, los sistemas educativos en el Perú se adaptaron a RVMN^o097-MINEDU-2020; surgieron grandes necesidades y desafíos para la comunidad educativa, en los docentes implicó cambios en la manera de enseñar. El objetivo de esta investigación determinó la relación significativa entre satisfacción laboral y el trabajo remoto, con respecto a las dimensiones o sus funciones pedagógicas que desarrolla como: planificador y organizador; seguimiento del nivel de la actividad; facilitador y dinamizador y la función de evaluación de actividades. Su diseño fue no experimental, fue de tipo básico, de corte transversal, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, se utilizó Rho de Spearman siendo el valor del coeficiente de 0.313. Se utilizó la escala de Likert. Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) de Barraza y Ortega (2009) y para la variable trabajo remoto de Belloch adaptados ambos por Alvarez et al. (2020). Se analizó con SPSS 25.0, Participaron en el estudio 80 docentes. Los resultados arrojan que, sí existe una relación positiva moderada, entre la satisfacción laboral y el trabajo remoto en los docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.

Palabras Claves: Satisfacción laboral, trabajo remoto, dimensiones.

Abstract

In the context of national emergency due to COVID -19, most organizations switched to remote work, the educational systems in Peru adapted to RVMN⁰097-MINEDU-2020; Great needs and challenges arose for the educational community, in teachers it implied changes in the way of teaching. The objective of this research determined the significant relationship between job satisfaction and remote work, with respect to the dimensions or its pedagogical functions that it develops as: planner and organizer; monitoring the level of activity; facilitator and facilitator and the function of evaluating activities. Its design was non-experimental, basic type, cross-sectional, with a quantitative approach, correlational level, Spearman's Rho was used, the value of the coefficient being 0.313. The Likert scale was used. Barraza and Ortega (2009) Multidimensional Scale of Teacher Job Satisfaction (EMSLD) and for the remote work variable of Belloch, both adapted by Alvarez et al. (2020). It was analyzed with SPSS 25.0, 80 teachers participated in the study. The results show that there is a moderate positive relationship between job satisfaction and remote work in the teachers of the Network 15 Local Educational Management Unit 05 Lima, 2021.

Keywords: Job satisfaction, remote work, dimensions

I. INTRODUCCIÓN

La situación actual del mundo en que vivimos nos exige reflexionar en cuanto a la necesidad de seguir realizando el trabajo remoto para zafarnos de la propagación del COVID-19, encontrándonos en la tercera ola de contagios y la enorme incertidumbre que existe con respecto a cuándo se encontrará la vacuna definitiva, la política educativa nacional que establece disposiciones para garantizar la continuidad educativa de todos estudiantes de los diferentes niveles educativos de escolaridad obligatoria. El Ministerio de Educación brindó las orientaciones generales para la organización del desarrollo de las actividades educativas utilizando la web de "Aprendo en casa" (RVM N°097 [Minedu],2020), (p.4) para la atención de los estudiantes realizando el trabajo remoto con y sin conectividad permanente.

Entre las estrategias encontramos los lineamientos que dan las indicaciones para la virtualización de la enseñanza como obligatoria. La planificación incluyó desde la distribución de cuadernos de trabajo por grado de estudios, igualmente la creación de programas que serán transmitidos por los diferentes medios de comunicación virtual, así mismo través de la web, lo que se articuló de manera remota, además se cuenta con los recursos en línea gratuitos como son el Khan Academy de gran ayudaron a los estudiantes. Sin embargo, podemos ver que esta política es vivida por docentes de distintas zonas de nuestro país, como un imperativo de virtualización de las actividades pedagógicas, debido a la gran demanda, a la que había que dar una respuesta inmediata, pues coincidió con la fecha en que se declara en estado de emergencia nuestro país por el COVID-19 en nuestro país cuando también se daba el inicio de clases escolares y universitarias; planificadas de manera presencial, sin embargo asumieron docentes y estudiantes el gran reto de que la educación no podía parar, asumiendo el trabajo remoto.

Con el fin de saber los motivos que determinan la satisfacción laboral docente teniendo presente los referentes como son: la ausencia de una guía académica, la retroalimentación pedagógica, cantidad de estudiantes sin herramientas tecnológicas educativos o la falta de conectividad, así como también falta de recursos económicos, falta de incentivos económicos,

disposiciones injustas institucionales e invasión de horarios fuera de la jornada laboral remota.

La satisfacción laboral es un tema importante para nuestro estudio, así como el trabajo remoto docente. Frente a ello encontramos un problema general en los docentes educadores de la red 15 UGEL 05 LIMA 2021, es decir qué relación existe entre la satisfacción laboral (SL) y el trabajo remoto (TR), también nos planteamos los problemas específicos como: cuál es la relación entre SL y la función de planificador y organizador en este nuevo escenario de enseñanza y aprendizaje, también deseamos saber cuál es la relación entre satisfacción laboral y la función de seguimiento del nivel de la actividad en los profesores otro objetivo fue cuál es la relación entre satisfacción laboral y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje, finalmente cuál es la relación entre satisfacción laboral y la función de evaluación de actividades

Después de lo expuesto, ante la situación actual de trabajo que desarrollan los profesores se plantea como objetivo general esta investigación; determinar la relación entre satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021. Es preciso señalar que en el presente estudio nos permite afirmar estadísticamente que si existe una relación directamente significativa entre la satisfacción laboral y el trabajo remoto.

Esta investigación tuvo una fundamentación teórica, mediante la cual pretende profundizar la relación que existe sobre las variables involucradas. Es importante investigar las condiciones que los educadores enfrentan hoy, para continuar prestando sus servicios en forma remota, investigamos sobre las dimensiones en que desarrollaron dentro de su trabajo los docentes de la red 15, así como también las funciones del docente que realizaron durante el trabajo remoto, teniendo en cuenta también que el trabajo remoto debe mantener y seguir mejorando su calidad.

Esta investigación tiene **como justificación practica** temas de actualidad, como es la satisfacción laboral y el trabajo remoto de la red 15 de El Agustino, implementados desde la plataforma aprendoencasa.pe que se llevó a cabo desde hace aproximadamente dos años a la fecha en esta nueva normalidad, de manera silenciosa; lo que se pretende es aportar con los resultados que se obtengan dándolos a conocer, de manera que la comunidad

educativa, se dé cuenta cómo se puede involucrar y preste interés en cómo nos encontramos y mejore nuestra realidad educativa en nuestra comunidad .

En cuanto a la **justificación metodológica** de esta investigación, partió de otras realizadas en otro contexto de nuestro país, se realizó en el distrito de El Agustino, nos ayudó a saber cuál es la realidad actual en nuestro distrito de El Agustino y como contribuir a realizar mejoras en el ambiente educativo, lo que será sustentado con la respuesta dada a través de los dos cuestionarios de la encuesta que corresponden a las dos variables de nuestro estudio.

Esta investigación tuvo una **fundamentación teórica** mediante la cual se pretende profundizar sobre las variables propuestas. Es importante investigar las condiciones en que los educadores han enfrentado el trabajo remoto, para continuar con la tarea educativa y cumplir con nuestros niños y adolescentes, investigamos sobre las dimensiones en que desarrollaron dentro de su trabajo como docente, así como también las funciones del docente que realizaron el trabajo remoto, teniendo en cuenta también que en el trabajo remoto el docente debe mantener y cumplir su rol y compromisos. También notamos en nuestra investigación que hay falta de indicadores que nos ayuden a analizar trabajos implementados desde la plataforma aprendoencasa.pe, desde el punto de vista nuestras dos variables en estudio, por otro lado, es importante dar a conocer lo que sucede con nuestra comunidad educativa, así como a los actores involucrados el compromiso que debemos asumir en la gestión educativa.

Por otro lado, se planteó la HG: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la red 15 de la UGEL 05 Lima 2021, así mismo se planteó las siguientes hipótesis específicas HE1: Existe una relación significativa entre satisfacción laboral y la función de planificador y organizador en docentes de la red 15 Unidad de la UGEL 05 Lima 2021, HE2: Existe una relación significativa entre satisfacción laboral y la función de seguimiento del nivel de actividad en docentes de la red 15 de la UGEL 05 Lima, 2021, HE3: Existe una relación significativa entre satisfacción laboral y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje en docentes de la red 15 de la UGEL 05 Lima, HE4: Existe una relación significativa entre satisfacción laboral y la función de evaluador del aprendizaje en docentes de la Red 15 de la UGEL 05 Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a las investigaciones nacionales, Alvarez et al., (2020) determinó la relación entre Satisfacción Laboral (SL) y Trabajo Remoto (TR) en docentes de la IEI N° 424 Jesús María, 2020, siendo básica. Colaboraron para su muestra de 18 docentes, su muestreo fue no probabilístico, utilizó la encuesta, utilizó dos cuestionarios de preguntas, su coeficiente de confiabilidad fue 0.901 para la V.1 y 0.778 para V2; llegando a la conclusión en su estudio que la (SL) no se relaciona directamente con el trabajo remoto. (p.50).

En el texto citado podemos valorar sus instrumentos que apporto para la investigación de esta tesis, lo que permitió conocer más sobre la satisfacción laboral y el trabajo remoto para este estudio brindado que fue aplicada en el contexto de la red 15 de la UGEL 05.

Arias (2020) en su investigación tuvo el propósito de saber si existe una relación entre (SL) y (TR) docente de las escuelas JEC Camaná-Arequipa, su enfoque fue cuantitativo, 2 cuestionarios a 104 educadores; (Adaptado a la escala de S L(SL – SPC) Palma); utilizó Pearson (r), su hallazgo mostro una correlación positiva moderada entre las V1 y la V2 . En conclusión: cuando aumenta la (SL) se genera un mejor (TR), contrariamente cuando disminuye la (SL) se genera un deficiente trabajo remoto. La tesista señaló como principal recomendación que se deben reconocer los diversos problemas: ausencia de orientación, la cual no tiene acompañamiento educativo, hay muchos estudiantes sin recurso para acceder a la tecnología para su enseñanza y sin economía, los docentes trabajan más horas, eleva el tiempo de estudio, hay decadencia, falta estímulo en el sueldo, el horario no se respecta, se debe tomar en cuenta para mejorar la educación a nivel de población, la enseñanza es fundamental para el ser humano y fundamental para los estudiantes y pilar de nuestros estudiantes; la falta satisfacción laboral con relación al trabajo remoto en los profesores, recae directamente en nuestros alumnos de escuelas públicas, que durante años no se le ha tomado la respectiva importancia.

Según la posición de Vicente (2020) en su análisis determinó la relación que hay entre el TR y la dirección administrativa en la escuela Rosa Dominga Pérez Liendo, La Victoria. Lo que sirvió como referente para nuestra investigación, la cual utiliza mis variables de estudio trabajo remoto en el plano

institucional tuvo un enfoque cuantitativo participaron 31 profesores y utilizó un nivel fiabilidad alta, su confiabilidad arrojó 0,902 para la V1 y 0,928 para la V2, son de confiabilidad y valides elevada, posee correlación positiva media, la cual nos ayudó para nuestra investigación y tuvimos un punto de vista más amplio para estudio que realizamos.

Para Soto (2021) su objetivo primordial fue comprobar trabajo remoto (TR) y la ocupación educativa buscó la relación entre el (TR) y la calidad de la actividad administrativa en una UGEL Lima. Cuenta con enfoque cuantitativo, nivel básico, aplico una encuesta de dos cuestionarios” su confiabilidad la realizo con el Alfa Cronbach y muestra un rango de 9,38 y 0,957 respectivamente para ambas variables, demostró una alta asociación y relación positiva en el estudio realizado. Esta investigación es un aporte para mi proyecto de estudio ya que analizó una de mis variables.

Acevedo et al., (2016) en su investigación logro demostrar que la modalidad Blended realizada en la UPC es más productiva asegurando que los costos disminuyen en un 48% y sobre todo teniendo la percepción de los estudiantes que la calidad de la enseñanza es buena, la cual mide el desempeño de estudiantes y docente, manteniendo a la universidad en la vanguardia hasta la actualidad.

También aquí tenemos a Tapullima (2021) que su investigación tuvo la intención de determinar qué relación hay entre la Gestión de la Educación desde casa y satisfacción laboral en el colegio N° 0003, El Dorado, Saposoa 2021, su enfoque es cuantitativo, básica, no experimental, se realizó con una a 22 docentes, muestra un análisis estadístico donde se analiza y revela que el nivel es 50% es malo y regular 50% en la dimensión satisfaccion laboral así mismo tiene un nivel indiferente de 59% e insatisfecho 41%. Encontró que, existe relación positiva muy alta, lo que nos sirve de reflexión pues aún continúan las debilidades en educación

Como afirma Arzeno (2019) en su la elaboración de su tesis de maestría, su objetivo fue hacer el empleo de Moodle incide en la utilidad académica de los estudiantes en el área de Lenguaje II de la facultad de Derecho aplico un enfoque cuantitativo no experimental con diseño correlacional causal su muestra fue 103 estudiantes, aplico cuestionarios escala Likert, aplico la regresión lineal simple, el resultado muestra que los estudiantes que aprovecharon Moodle

obtuvieron mejores calificaciones que los pupilos no había trabajado con ella . Por otro lado, podemos decir que la tecnología es una herramienta que nos ayuda mucho, sin embargo, no es suficiente, el docente debe desarrollar habilidades para brindar estrategias a los estudiantes, así mismo el estudiante debe tener compromiso y asumir con responsabilidad su aprendizaje.

También Rojas (2017) nos muestra un estudio sobre la influencia que hay en el aprendizaje con el uso de la plataforma Moodle y la actitud de los pupilos en una universidad de Colombia donde se manifiesta que encontró muy buena aceptación en la educación de manera virtual.

De igual importancia Díaz (2021) en su estudio de investigación exploró la repercusión del (TR) en la calidad educativa de profesores de la escuela Gastón María, San Juan de Miraflores, 2020. Fundamenta su teoría en estudios de OIT, utilizó SERVQUAL para saber la percepción de la calidad de servicio, tipo básica, enfoque cuantitativo, planteamiento no experimental, correlacional en corte transversal, test virtual para ambas variables: se utilizó SPSS: 25; Rho de Spearman, obteniendo una correlación altamente positiva ($Rho = 0.760^{**}$) sig. bilateral = 0.000; ($p < 0.05$)), determinando que, a mayor nivel conseguido del trabajo remoto, es mayor el nivel alcanzado de calidad de servicio realizado por los profesores.

Al respecto Reyes (2020), citó en su tesis “El teletrabajo (TR) y (SL) en los educadores administrativos de una escuela de la ciudad de Trujillo, 2020 en la Universidad del Norte. La Percepción de la SL del Teletrabajo en profesionales Web Search Evaluator” (p.49). de Pagés, publicada por la Universidad de Catalunya, España, en la que arribaron a que los teletrabajadores que concilian su existencia personal con la laboral, goce de estabilidad laboral y autonomía recursos como laborales tienen una máxima percepción de SL, naciente ayuda que brindó a esta indagación que me sirvió como comparativo para las variables TR y su impacto con SL (p.50).

Como investigaciones que constituyen antecedentes extranjeros desde la posición de Delgado et al. (2020) “El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la SL, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes”. desde los estudios realizados en la Universidad de Antofagasta Chile encuentro que ante todo en las mujeres, se relaciona directamente las dos variables antes mencionadas y la inteligencia emocional,

este estudio aporta a mi investigación ya que estudia una de mis variables y demuestra la relación directa que existe.

Con respecto a los docentes del nivel secundaria Anaya (2015) sostuvo en la “Revista de Investigación Educativa, Interuniversitaria de Investigación Pedagógica Murcia, España” que existe un grado de satisfacción medio en cuanto al trabajo y a la realización personal, sin embargo, existe una inferior satisfacción en cuanto a la promoción y en cuanto a las remuneraciones.

Asimismo, Varas (2020) Analizó el apoyo organizacional percibido y su concordancia con la SL en teletrabajadores y obtuvo una correlación significativa positiva donde concluye que, a mayor apoyo en la organización, mayor nivel de satisfacción en Barcelona.

Así mismo, Hodges, Moore, Lockee, Trust y Bond (2020) en su investigación nos mostró que luego que suspendieron de la enseñanza presencial, nos da a conocer como los docentes y alumnos, especialmente los de educación superior aprendieron y enseñaron a la vez, dada la emergencia sanitaria mundial, por encontrarnos frente al COVID -19 y en resguardo de nuestra salud, enfatiza que la educación remota lleva un estigma de ser de baja calidad a pesar que hay muchas investigaciones que demuestran lo contrario.

De igual forma Guiñez (2021) en su investigación en Chile en tiempo del COVID-19 , en su exploración sobre satisfacción e insatisfacción de docentes en trabajo remoto estudio que realizo con una beca y el apoyo monetario de programas de doctorado nacional (2020) y el apoyo del Instituto Interuniversitario Investigación Educativa (IESED-CHILE). Su investigación fue cualitativa con la técnica que arrojó un total de 643 incidentes críticos; concluye que la pandemia causó innumerables cambios en la sociedad y en la educación superior, se logró un gran reto, el asumir la modalidad online, cambió la forma de enseñar de muchos profesores y con cargos administrativos de los instituciones superiores, Los resultados muestran que la Satisfacción y la Insatisfacción de los docentes administrativos depende de la buena comunicación interpersonal, así mismo que la buena administración de los estudiantes y comunicación fluida de la institución hacia los estudiantes de instituciones superiores así mismo mucho depende de la flexibilidad en el trabajo y gestión general. Por otro lado, manifiesta que la resistencia al cambio produce insatisfacción.

En el caso Gao y Zhang (2020) nos manifiesta que los educandos de Nueva Zelanda se benefician con el trabajo remoto porque reciben actividades y materiales elaborados por sus profesores que los pueden utilizar de acuerdo a sus ritmos y estilo de aprendizaje desarrollando su aprendizaje autónomo.

Pulido et al., (2021) hace un análisis en la Universidad de Valencia - España, considerando a los grandes organismos mundiales como UNESCO, Banco Mundial, UNICEFF y otros, donde nos da a conocer que pasa con respecto la educación remota ante la pandemia del COVID -19, llegando a la conclusión que los países que tienen mayor poder adquisitivo están mejor preparados para enfrentar una educación remota mientras que los que tienen menores recursos enfrentan a mayores dificultades para su conectividad .

Toscano y Zappala (2021) en su investigación en Italia nos da a conocer que millones de italianos realizan trabajo remoto, y que los que más se preocupan por el COVID-19 son los que se deterioran más emocionalmente y realizan un trabajo de menor calidad, sin embargo aquellos que saben sobre llevar realizan una jornada mucho más fructífera. es decir la satisfacción por el trabajo remoto se refleja mayor productividad.

Por otra parte González (2021) señala que los docentes en Guadalajara – México antes de la pandemia solo conocían redes sociales, correo electrónico y procesadores de texto, sin embargo ahora ya conocen las plataforma virtuales para realizar las clases, al mismo tiempo en su investigación nos relata que eso también depende de la edad de los docentes en servicio su estudio lo realizo a 508 docentes de bachillerato.

Ahora bien Chunga (2021) en su investigación nos da a conocer que desde el inicio de la pandemia las universidades publicas peruanas asumieron que la educación no podía parar, luego haciendo uso de las TIC se logró que docentes estudiantes y padres de familia asumieran el gran reto, se notó el poco dominio de los docentes universitarios en el manejo digital y la falta de infraestructura y falta de conectividad en los estudiantes, sin embargo la educación permitió estar interconectado con el mundo globalizado.

Valverde et al., (2021) en su investigación revelo que la pandemia revelo que existen brechas digitales, problemas de adaptación etc. en todos los niveles de educación en el mundo sin embargo ayudo a que se cumplieran con los

planes previstos en educación de manera virtual en las diferentes áreas en Ecuador .

Huertas (2021) por otro lado también en su investigación sobre la satisfacción laboral y sus remuneraciones concluye que, cuando se recibe una remuneración justa se realiza el trabajo a gusto y se encuentra la satisfacción laboral y la productividad se incrementa en Trujillo.

Camacho (2021) en el estudio que realizó encontró que con una muestra de 60 trabajadores para saber qué factores determinan la satisfacción laboral uno de ellos fue la tensión, así mismo se encontró que los varones se encuentran insatisfechos con su labor en los profesionales de los centros de salud de Guayaquil.

Brunal et al., (2020) como resultado de la investigación nos muestra que lo que se busca es una mejora continua en los docentes de la Universidad de Córdoba Argentina, así mismo buscan que los docentes se encuentren satisfechos de su labor porque ello motiva a que rindan más en la realización de sus actividades académicas que se verá reflejado en la eficiencia de sus labores cotidianas.

Reimers et al., (2020) en la universidad de Harvard también nos muestra a través de su investigación una cruda realidad que trajo la pandemia, el impacto económico, en salud y también en educación, así mismo invita a la resiliencia invita a fortalecer los sistemas educativos como es trabajo colaborativo, con el propósito de mejorar la calidad de la educación invitando a las universidades a trabajar por nuestra comunidad, para tener oportunidades y se enfoque a una nueva educación de acuerdo a nuestro contexto.

Arias y Gonzales (2021) también nos ilustra que en su investigación sobre como el trabajo remoto obligo a las autoridades a tomar nuevas decisiones sobre la organización, planificación en tiempo de confinamiento para saber cómo impacta en sus funciones el trabajo remoto, de manera positiva o negativa, encontrando un alto nivel de motivación y adaptación en los trabajadores administrativos en la UETS en Cuenca Ecuador.

Romero et al., (2021) nos muestra en su investigación en Extremadura , España, ahora en este nuevo contexto, el trabajo remoto utiliza otro tipo de libros, nos manifiesta que se necesita un híbrido, hace un análisis dado que los libros

pasaron de lo analógico a lo digital en esta investigación propone un diseño de contenidos y configuración de una plataforma a fin de que los libros sean ilustrados y con saber científico para la infancia y la juventud.

Yucra et al., (2021) en su investigación nos da otra mirada sobre el impacto que genera el trabajo remoto en esta oportunidad se refiere a la familia, los dos aspectos son importantes hacer un buen trabajo docente y la relación familiar, sin que les genere estrés, muchas veces por falta de organización o autodisciplina del trabajador muy por el contrario se debe fomentar la motivación porque ello redundará en una satisfacción laboral y mejor productividad .

Quevedo et al., (2021) en su estudio da a conocer que en este nuevo contexto, en Florida Orlando, las labores remotas han crecido exponencialmente las investigaciones científicas y valora el proceso remoto porque ayuda muchísimo en este tiempo de COVID-19, así mismo se ha fomentado en los docentes de educación superior la investigación científica que se encuentran en diferentes medios de publicación digital.

Monroy et al., (2021) en su estudio de análisis nos indica que a nivel de América del Norte se observa que en 35% realiza trabajo remoto sin embargo en México es un 20% anota que es muy importante porque con el trabajo remoto o a distancia se hubo sostenibilidad en la economía mundial, fue una estrategia que hasta el momento encuentra una relación positiva con respecto a los ingresos que perciben por el trabajo remoto, manifiesta que es una innovación en la vida laboral en el mundo que salvo nuestra economía.

Valenzuela-García (2021) pone de manifiesto que si bien ya existía el trabajo a distancia, ahora el trabajo remoto invadió a toda la Unión Europea, dando a conocer como un nuevo paradigma laboral, notándose grandes desigualdades en cuanto a edad, etnias, o aspectos geográficos, así mismo hay grandes retos que asumir.

Cotino (2020) en su investigación menciona que la educación utilizando las TIC ha puesto de manifiesto que la educación digital está en todo su esplendor a pesar que fue considerada por la educación tradicional como solo un complemento ahora podemos evidenciar que el mundo de hoy necesita tener competencias digitales, pensamiento computacional, así mismo ha recordado los deberes de los padres de familia, considera una oportunidad para desarrollarse y dejar atrás una educación obsoleta.

Botia et al., (2020) a través de su investigación en un colegio de Bogotá nos pone de manifiesto que el tecnoestrés pone en riesgo la salud y la satisfacción laboral, así mismo observa que la sobre carga y las horas de trabajo fuera de la jornada laboral contribuye a los diversos niveles del tecnoestrés, sin embargo los docentes perciben que puede ser manejable porque tiene dominio de la tecnología.

Pinto-Muñoz (2020) refiere en su investigación que en el momento actual es una oportunidad de brindar economía a los hogares desde su casa, así mismo para la empresa es favorable por que los costos se reducen, para el trabajador no gasta en movilidad, no pierde tiempo para el traslado al lugar de trabajo, sin embargo puede poner en riesgo su salud si no hay disciplina con respecto a las horas de trabajo donde de teletrabajo pasa a tele presión. Es recomendable trabajar tres días a la semana a tiempo completo y no perder contacto con los compañeros de la modalidad presencial

Hidalgo-Méndez (2021) Nos muestra en su estudio que básicamente la satisfacción laboral en educadores está estrechamente ligada a su vocación a pesar de la precariedad, la inestabilidad, remuneraciones adecuadas y otras debilidades que son evidentes, también son superadas por el deseo de tener un buen desempeño, los varones se encuentran satisfechos, sin embargo las mujeres jóvenes se encuentran menos satisfechas.

Por otro lado García (2021) nos ilustra que dada la pandemia originada por el COVID-19 y las restricciones por el confinamiento en el mundo el trabajo remoto dio solución en todos los países, a todos los sectores y en educación asumiendo una educación de emergencia a través de la tecnología que dio soporte con diversas herramientas que desarrollaron estrategias para asegurando una respuesta inmediata a las diversas gracias a la inteligencia artificial, realidad virtual, big data y otras que se implementaron, sin embargo se visibilizó la brecha digital, así como los problemas socio económicos; así como problemas de padres de familia y estudiantes sin conectividad. Propone que para mejorar la educación a distancia priorizar la flexibilidad en cuanto al ordenamiento educativo, comunidades autónomas de acuerdo al contexto, recursos, tiempo, elaboración de materiales educativos, audios, videos etc.

Por otro lado, recomienda tener en cuenta factores socioemocionales, fatiga de los estudiantes por la exposición a las pantallas, potenciar formación docente en línea, potenciar redes docentes, finalmente que en esta nueva normalidad debemos aceptar que nuestra comunidad educativa necesita un híbrido que atienda la brecha digital generacional con una educación de calidad (p.22).

En la presente investigación se muestran dos variables que dieron ciertas rutas para responder al desafío educativo en nuestro país de acuerdo al contexto, con la colaboración de la comunidad educativa se logró promover los aprendizajes de los estudiantes, con la elaboración de materiales y la utilización de la estrategia aprendo en casa, siendo primordial el compromiso de los profesores, familia y los aliados de la comunidad para superar los límites que impone la emergencia sanitaria .

Tenemos como primera variable de estudio la Satisfacción Laboral que en este tiempo de confinamiento ha sido investigada en el sector educación sean nacionales o extranjeros, a docentes de jornada escolar completa de Arequipa, Palacios y Arias (2021); a docentes de la universidad autónoma de México (Heros et al., 2021); consecuencias ocupacionales del trabajo remoto en docentes de Chota – Cajamarca, Herrera (2021) Gestión del TR y desempeño laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la biblioteca nacional Lima, Rojas (2020).

Desde la posición de Muñoz (1990), también abordó la satisfacción laboral y destaca la valoración del sujeto, lo que en la actualidad es un desafío para los trabajadores de cualquier sector.

La actitud que muestra al ver su trabajo, esa actitud se basa en esa convicción y en valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera reveladora en sus comportamientos y en sus resultados (Barraza y Ortega, 2009, p.5). Lo que definiremos como satisfacción laboral para esta investigación.

Podemos precisar que **Satisfacción** es un entusiasmo individual que se basa en criterios internos, que nos lleva a decir, que la satisfacción parte de un acto que cada persona realiza para su propio beneficio, en su contexto, lograr una situación de satisfacción, dependerá también de la decisión que tomen las personas frente a un determinado contexto o situación. Agregando a lo anterior

entendemos que satisfacción busca una mejora de su situación personal, sin embargo, siempre dependerá del juicio propio de cada persona.

Cuando la satisfacción la relacionamos con el término laboral nos centramos a una definición en donde indagamos como se sienten las personas en su ambiente de trabajo. Por lo tanto, podemos darnos cuenta en un sentido amplio, que la satisfacción laboral es una reacción de bienestar o placer que un trabajador experimenta frente a factores internos (individuo) y factores externos (relacionados con la organización).

Desde la perspectiva de Barraza y Ortega, (2009) para la variable Satisfacción laboral considera las siguientes dimensiones:

En las **relaciones interpersonales** se refiere a aspectos relacionados a la interacción recíproca entre dos o más individuos.

En cuanto al **desempeño profesional** son considerandos s relacionados a la forma como el individuo realiza su trabajo y la postura que tiene sobre este.

Considera que **Las condiciones laborales** son vertientes que tienen que ver con las condiciones de organización y de ordenamiento del trabajo que están relacionados con el desarrollo profesional y la calidad de vida.

En cuanto a la **Valoración del trabajo** desarrollado son puntos de vista relacionados a la valoración dada por otros miembros de la misma institución al desempeño y trabajo efectuado por el individuo.

Por lo consiguiente cuando se refiere al **Concejo directivo** son elementos relacionados a la forma como es dirigida la institución y como los responsables de su marcha interactúan con otros miembros de la misma.

Así mismo en cuanto a la **Participación** son cuestiones relacionadas con la capacidad que tiene el individuo para involucrarse en las decisiones de la institución.

Cuando se refiere a los **Factores organizacionales** menciona que son razones relacionadas con la organización de la institución y las situaciones que se generan por la propia estructura de gobierno.

Finalmente considera que **el Ambiente físico** es el componente relacionado al espacio físico donde se desarrolla y o realiza sus labores cotidianas de trabajo.

Para la **variable 2, Trabajo remoto** de acuerdo a la RVM N°097-2020-MINEDU (2020) señala "Prestación de servicios supeditada y flexible con la presencia física del profesor en su domicilio, sirviéndose de cualquier medio o

dispositivo de intercambio o telecomunicación que favorezca las tareas educativas fuera del centro de trabajo” (p.4).

El servicio pedagógico del profesor se organiza en cuatro áreas según lo refiere Belloch (2013), del mismo modo la norma técnica de la RVM N°097-2020-MINEDU (2020) dispone que el docente desde su función como **Planificador y organizador** debe planificar a largo plazo, por grados de acuerdo a un cronograma, organiza el desarrollo de competencias y actividades integrales por bimestres, preparando sus sesiones de aprendizaje, el desempeño del profesor se mide en base a sus objetivos trazados según capacitaciones desarrolladas el portal de perueduca (p.8)

En el **Seguimiento del nivel de actividad** las dificultades en “la enseñanza remota, es el abandono de los participantes, por diferentes causas: falta de tiempo, falta de motivación, dificultad para comprender los contenidos, causas personales, etc.” Rol en la enseñanza aprendizaje a distancia,2020. En estos casos, “el docente deberá hacer un esfuerzo para realizar el seguimiento, tanto del grupo como personal, para solucionarlos, contactándose con los estudiantes” (p.8).

En su función de **Facilitador y dinamizador** permite que “exista una interacción entre docente/estudiante, ahora en el trabajo remoto el docente tiene que desvivirse por ser una compañía de apoyo, un mediador”, esta función apoya al educando en equipo, desarrolla la apreciación por el estudio que le permita aprender los contenidos, y las competencias necesarias”. El docente debe: “Responder con aceleración a los alumnos. Ello genera la activación en el educando y su compromiso con el área, Usar un lenguaje cálido, accesible y amable con los alumnos”, Así mismo es necesario que el profesor se esmere cuando el estudiante no sea razonable, interroga con prudencia y aclarar los conceptos, dar máxima comunicación en videos, libros o estrategias interactivas complementarias al escolar para permitirle entrar en la temática”.

Finalmente, en cuanto a la **Evaluación de las actividades**, es relevante la reciente escena el maestro en el contexto remoto en su “competencia de intermediario pedagógico tiene que dirigir, mediante una evaluación de formación, monitoreo y revisión de forma constante, revisando en manera constante el rendimiento de los alumnos, haciendo feedback reflexivo o por exploración en el periodo programado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En el desarrollo del presente trabajo se delimito a tipo básico, se planteó no experimental y corte transversal. con **enfoque cuantitativo**, de acuerdo con Hernández Fernandez y Baptista,(2014) que señala “enfoque será cuantitativo cuando la investigación considera que el conocimiento debe ser objetivo, y que este se genera a partir de un proceso deductivo y a través del análisis estadístico descriptivo e inferencial, se prueban hipótesis previamente formuladas” (p.4). Según lo detallado por parte del autor sustentamos que nuestra investigación es de tipo básica porque nuestro propósito es generar conocimiento; el camino Hipotético deductivo, considera que “una actividad de investigación, dado un problema, se busca como objetivo dar una solución” según Bernal (2010). De este modo un investigador tiene el reto de sumar nuevas evidencias en el campo del saber.

Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018) Nos ilustra diciendo que “Transversal porque el dato recopilado se realiza en un momento único o determinado para obtener nuestros resultados de nuestra investigación de manera clara y precisa será necesario aplicarla a nuestra realidad, con medición estadística” (p.81). Será correlacional, “juzga el cortejo entre las variables por medio de una pauta remediable en una articulación de variables”

Nuestra investigación presentó un enfoque cuantitativo debido a que según lo mencionado por Cabezas et al. (2018). Con este enfoque hacemos uso de las herramientas estadísticas, partiendo de la idea que generará la formulación del objetivo, hipótesis y variables que mediante los respectivos procesos de cálculo se podrá contrastar las hipótesis.

En cuanto al diseño de investigación que se desarrolló, se caracteriza por el uso deliberado de las variables de estudio, así mismo busca si existe o no relación significativa en los encuestados, para luego hacer un análisis de los mismos. Agudelo (et al., (2010).”indica que es transversal cuando se busca realizar un estudio en un plazo establecido; siendo este el único momento para ejecutarlo”

3.2. Variables y operacionalización.

Satisfacción laboral es de categoría independiente, como se muestra en los anexos está considerada en la matriz de consistencia, así como también en la operacionalización de las variables y en las encuestas realizadas para cada una de las variables a medir.

Variable 1: Satisfacción laboral “actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo y esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo, necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados” Barraza y Ortega (2009)

“**Operacionalización**” no aparece en nuestra lengua, este tecnicismo se emplea en investigación científica para designar al proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores. Arias (2016 p.62) así mismo Avalos (2014), afirma que la operacionalización de las variables es fundamental porque a través de ellas se precisan los aspectos y elementos que se quieren cuantificar, conocer y registrar con el fin de llegar a conclusiones.

- **Definición operacional: Satisfacción laboral** de los educadores a través de un cuestionario de treinta Ítems adaptado, teniendo en cuenta las dimensiones: “Relaciones interpersonales, desempeño profesional, Condiciones laborales, valoración del trabajo, consejo directivo, participación, factores organizacionales, ambiente físico” Propiedades psicométricas de Barraza y Ortega (2009)
- **Los Indicadores** de Variable 1 Satisfacción laboral que se utilizaron fueron: “Comunidad educativa, funciones y tareas en el trabajo remoto, aspectos del trabajo, comunidad educativa, equidad y trato; monitoreo”. Así como incluso en la decisión de enfrentamientos, apoyo para el desarrollo de competencias y en particular, toma de decisiones y deber juicioso, distribución escolar, espacios para el dialogo, organización escolar, espacios para el trabajo adecuado.
- **Variable 2 Trabajo remoto:** Según la (RVM N°097 [Minedu],2020, p.4)

Prestación de servicios supeditados y flexible con la presencia física del educador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier dispositivo o mecanismo para interactuar o telecomunicación que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo.

- **Indicadores de la variable 2 Trabajo Remoto** permitirá medir como planifica a priori al desarrollo de la estrategia considerando el compás y expresión de aprendizaje, exploración personal y en conjunto mediante mensajes de notificación: correo, WhatsApp, msg. Fomentando el adiestramiento independiente, trabajo grupal mediante el feedback (Rol docente en la enseñanza aprendizaje a distancia, 2020, p.9).
- **Escala de medición V1:** Satisfacción laboral se utilizó la escala ordinal teniendo una puntuación del 1 al 5 consignando de menor mayor: insatisfecho, algo insatisfecho, algo satisfecho, satisfecho, y satisfecho. Para la variable 2 Trabajo remoto se empleó la escala ordinal de Likert, teniendo la puntuación de 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Esta muestra se realizó teniendo como base a una población de 328 docentes, donde se consideró para el estudio a profesores de educación básica regular, de los turnos de mañana y tarde siendo un total de 80 docentes de la red 15 de El Agustino Lima, 2021. Para recolectar la información nos comunicamos 13 instituciones educativas que finalmente accedieron a participar en el estudio.

3.3.1 Población:

Según Salazar (2018) nos indica “que una población ha de entenderse como agrupación de elementos con características que se pretenden estudiar, en ese sentido y en referencia a nuestra investigación”

Criterios de inclusiones.

- Profesores de todos los grados de Educación Básica Regular.
- Que pertenezcan Red 15 de la UGEL 05 de El Agustino Lima, 2021 en la fecha de la aplicación de la encuesta

Criterio de exclusión.

- No se consideran a los docentes que se encuentran en otras redes

educativas

- No se consideran docentes de Educación Básica especial.

Muestra:

Para Hernández y Mendoza (2018), resalta “la muestra es una parte de o sub conjunto seleccionados, previamente de una población o universo ya definido para realizar un estudio”. Del mismo modo; Bernal (2016), refiere que “la muestra es un fragmento del universo elegido, de donde se obtendrán los resultados”. En nuestra investigación se logró que participaran 80 profesores de los turnos mañana y tarde. La distribución de los docentes para conformar la muestra fue en base a una muestra probabilística estratificada. Ver anexo

Muestreo:

En el muestreo Técnica de muestreo realizado en nuestra investigación fue intencional y de manera aleatoria teniendo en cuenta a los profesores del nivel de inicial primaria y secundaria pertenecen a la red educativa 15.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección

En esta experiencia se seleccionó la encuesta digital: para la variable Satisfacciones Laboral se recolectó la información tomando el formulario: Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente EMSLD adaptado por Álvarez et al. (2020) Que consta de treinta preguntas cerradas, tipos de Likert distribuidas en ocho dimensiones: Relaciones interpersonales, desempeño profesional, Condiciones laborales, valoración del trabajo, consejo directivo, participación, factores organizacionales, ambiente físico” Propiedades psicométricas de Barraza y Ortega (2009). Se utilizó la escala ordinal teniendo una puntuación de 1 cuando el encuestado responde totalmente insatisfecho, 2 cuando esta algo insatisfecho, 3 algo satisfecho, 4 cuando está satisfecho y 5 totalmente satisfecho.

Con respeto a la variable Trabajo Remoto se utilizó el cuestionario adaptado por Álvarez et al. (2020) distribuidos de acuerdo a las dimensiones de Belloch (2013); conformado por treinta preguntas; de acuerdo” Minedu (2020) que orienta el trabajo pedagógico del docente teniendo la ordinal de Likert, teniendo la puntuación de 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 cuando el encuestado responde

siempre.

Validez: Se realizó por juicio de expertos de Álvarez et al. (2020) donde para establecer la validez se realizaron una prueba piloto en la que participaron 8 educadores, a esa muestra se aplicó el coeficiente del Alfa de Cronbach mostrando para la variable SL 0,901 y para la variable TR 0,778 como consta. (Ver Anexo 9)

Confiabilidad Para Hernández y Mendoza (2018), “la confiabilidad nos demuestra los resultados coherentes y de consistencia, lo que puede ser repetitivo con el mismo mecanismo, sin alterar los resultados, debiendo ser congruentes con la medición”. (p.396).

Bernal (2010) señala que la confiabilidad del cuestionario es aquel donde pueden medir eventos o fenómenos en forma repetitiva aplicando mismo instrumento de medición donde se obtenga resultados iguales o similares para que este se determine confiable. (p.136). Se logró conocer la confiabilidad, los resultados fueron en la primera variable de 0,924 y en la segunda variable 0,907. En esta prueba piloto participaron 12 profesionales de la educación quienes laboran en la red 15 del distrito de El Agustino, los cuales no fueron incluidos en la investigación final. El instrumento aplicado tuvo 30 ítem para la V1 Satisfacción Laboral y 30 ítem para la V2 trabajo remoto; con opciones de la escala Likert.

3.5 Procedimientos

Se solicitó la autorización del Coordinador de la Red 15 de la Ugel 05 en el distrito de El Agustino, se explicó el propósito del estudio. Se coordinó con los directivos las instituciones educativas que corresponden a la red 15,

Los ítems y los indicadores han sido adecuado a las variables y adecuados a una escala, que permitió medir las dos variables de mi investigación luego de ello se procedió a comenzar la recolección de datos correspondientes. así como también con los docentes que intervinieron en la muestra, se les explicó la dinámica, el tiempo estimado que ocupó en contestar la encuesta fue de 10 minutos, la aplicación de la encuesta a los docentes se realizó fuera del horario de clases; se distribuyó los documentos, del consentimiento informado de manera virtual y se envió el link de la indagación para el recojo

de la información de variables; a posteriori de ello se realizó la organización de los datos, tabulando en Excel, por último se utilizó SPSS.V25 para proceder a la explicación en relación con los objetivos de la referida encuesta.

3.6 Método de análisis de datos.

Los datos recolectados se transforman en elementos útiles con el uso de la estadística descriptiva e inferencial por medio del Rho de Spearman.

En este sentido Triola(2018) nos manifiesta que “existe una correspondencia entre dos variables cuando los valores de una variable están de alguna manera asociados con los valores de la otra variable” (p.470). De esta manera se pretende saber si hay relación entre nuestras dos variables.

3.7 Aspectos éticos

Se plantearon de manera detallada los objetivos de la investigación, la confidencialidad de los resultados, y el anonimato respectivo, indicando que la participación es voluntaria. Las consideraciones tomadas con respecto a la confidencialidad de datos de las personas que contribuyen con la investigación, también se contara con los permisos correspondientes para la investigación se desarrolle sin ningún inconveniente. En cuanto a la parte teórica se resalta que en toda la estructura se citará y respetará la autoría de los conceptos usados en este proyecto de investigación para ello se utilizó las normas APA. Así mismo para el procesamiento de datos, para las pruebas del Alfa de Cronbach, como para la elaboración de las tablas, se utilizó el Software SPSS. V25. El presente estudio pretende contar con una información que ayude a plantear mejoras en un caso específico y por ende declara la no existencia del plagio o copia; para la validación de lo declarado se utilizara la herramienta del Turnitin. Confiabilidad (Anexo 3).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

Según los procedimientos desarrollados en nuestra investigación presentamos a continuación los siguientes resultados:

4.1.1. Satisfacción Laboral

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes de la Satisfacción Laboral de los docentes en la Red 15 de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021

Niveles	Baremo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	67 - 95	19	23.75
Medio	96 -123	35	43.75
Alto	124 - 150	26	32.50
Total		80	100.00

Nota. Resultado de los niveles de satisfacción laboral. Elaboración Propia.

En la tabla 1 se observa los niveles de Satisfacción Laboral que presentan los encuestados, alcanzando la mayoría un nivel medio con un porcentaje de 43.75%, seguido de un nivel alto con el 32.50% y solo el 23.75% presentan un nivel bajo, de acuerdo a lo mencionado por los docentes que laboran en la Red 15 de la UGEL 05 Lima durante el periodo 2021.

4.1.2. Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la Satisfacción Laboral de los docentes en la Red 15 de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021

Dimensiones	Niveles	Baremo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Relaciones interpersonales	Bajo	10 - 13	10	12.50
	Medio	14 - 16	30	37.50
	Alto	17 - 20	40	50.00
	Total		80	100.00
Desempeño profesional	Bajo	10 - 13	9	11.25
	Medio	14 - 16	47	58.75
	Alto	17 - 20	24	30.00
	Total		80	100.00
Condiciones laborales	Bajo	6 - 14	6	7.50
	Medio	15 - 22	42	52.50
	Alto	23 - 30	32	40.00
	Total		80	100.00
Valoración del trabajo	Bajo	9 - 13	16	20.00
	Medio	14 - 17	46	57.50
	Alto	18 - 20	18	22.50
	Total		80	100.00
Consejo directivo	Bajo	5 - 12	20	25.00
	Medio	13 - 19	15	18.75
	Alto	20 - 25	45	56.25
	Total		80	100.00
Participación	Bajo	4 - 6	17	21.25
	Medio	7 - 8	44	55.00
	Alto	9 - 10	19	23.75
	Total		80	100.00
Factores organizacionales	Bajo	3 - 7	12	15.00
	Medio	8 - 11	24	30.00
	Alto	12- 15	44	55.00
	Total		80	100.00
Ambiente físico	Bajo	2 - 5	4	5.00
	Medio	6 - 8	47	58.75
	Alto	9 -10	29	36.25
	Total		80	100.00

Nota. Resultado muestran las dimensiones de la satisfacción laboral.

En la tabla 2 se muestran los niveles de la satisfacción laboral que presentan los encuestados, siendo el nivel medio que tiene el mayor porcentaje, como es el caso de las dimensiones desempeño profesional y ambiente físico con el 58.75% respectivamente, seguido de la valoración del trabajo con el 57.5%, la dimensión participación con el 55% y por último las condiciones laborales con el 52.5%, las otras dimensiones se encuentran en el nivel alto como son el consejo directivo con el 56.25%, los factores organizacionales con el 55% y las relaciones interpersonales con el 50%, de acuerdo a lo mencionado por los docentes que laboran en la Red 15 de la UGEL05 Lima durante el periodo 2021.

4.1.3. Trabajo Remoto

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes del trabajo remoto de los docentes en la Red 15 de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021

Niveles	Baremo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	99 - 116	10	12.50
Medio	117 - 133	32	40.00
Alto	134 - 150	38	47.50
Total		80	100.00

Nota. Resultado de los niveles del trabajo remoto.

En la tabla 3 nos muestra los niveles del trabajo remoto que presentan los encuestados, la mayoría presentan un nivel alto que representa el 47.5%, seguido de un nivel medio con el 40%, y por último un nivel bajo con el 12.5%, en concordancia a lo mencionado por los docentes que laboran en la Red 15 de la UGEL 05 Lima durante el periodo 2021.

4.1.4. Dimensiones del Trabajo Remoto

Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones del trabajo remoto de los docentes en la Red 15 de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021

Dimensiones	Niveles	Baremo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Planificador y organizador	Bajo	21 - 24	15	18.75
	Medio	25 - 27	25	28.75
	Alto	28 - 30	42	52.50
	Total		80	100.00
Seguimiento del nivel de la actividad	Bajo	20 - 25	16	20.00
	Medio	26 - 30	43	53.75
	Alto	31 - 35	21	26.25
	Total		80	100.00
Facilitador y dinamizador del aprendizaje	Bajo	16 - 19	6	7.50
	Medio	20 - 22	25	31.25
	Alto	23 - 25	49	61.25
	Total		80	100.00
Evaluación de las actividades de aprendizaje	Bajo	32 - 41	4	5.00
	Medio	42 - 50	27	33.75
	Alto	51 - 60	49	61.25
	Total		80	100.00

Nota. Resultado de los niveles de las dimensiones del trabajo remoto.

En la tabla 4 se observa los niveles de las dimensiones del trabajo remoto que presentan los encuestados, siendo el nivel alto que tiene el mayor porcentaje como en las dimensiones facilitador y dinamizador aprendizaje y evaluación de las actividades de aprendizaje con el 61.25% respectivamente, seguido de planificador y organizador con el 52.5%, la dimensión de seguimiento del nivel de la actividad se encuentran en el nivel medio con el 53.75%, de acuerdo a lo mencionado por los docentes que laboran en la Red 15 de la UGEL 05 Lima durante el periodo 2021.

4.2 Análisis Inferencial

4.2.1. Hipótesis General

H1: Existe una relación significativa entre satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.

H0: No existe una relación significativa entre satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.

Tabla 5

Correlación entre la Satisfacción Laboral y el Trabajo Remoto

		Satisfacción Laboral	Trabajo remoto
Rho de Spearman de Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,313**
	Sig. (bilateral)		0.005
	N	80	80
Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	,313**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.005	
	N	80	80

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

Teniendo como objetivo general el determinar la relación entre satisfacción laboral y trabajo remoto en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021, la tabla 5 nos presentan los resultados de la correlación entre las variables satisfacción laboral y el trabajo remoto, siendo el valor del coeficiente Rho de Spearman de 0.313, nos indica que existe una relación positiva moderada, asimismo el nivel significancia es menor que 0.01 ($p=0.000 < 0.01$), que nos permite afirmar estadísticamente que si existe una relación

directa entre la satisfacción laboral y el trabajo remoto en los docentes de la Red 15 de la UGEL 05 Lima, 2021.

4.2.2. Hipótesis Específica 1

H1: Existe una relación significativa entre satisfacción laboral y la función de planificador y organizador en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.

H0: No existe una relación significativa entre satisfacción laboral y la función de planificador y organizador en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.

Tabla 6

Correlación entre la Satisfacción Laboral y la función de planificador y organizador

		Satisfacción Laboral	Planificador y organizador
Rho de Spearman	de Satisfacción Laboral	1.000	,224*
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.046
	N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Teniendo como objetivo específico 1 determinar la relación entre satisfacción laboral y la función de planificador y organizador en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021, la en la tabla 6, se presentan los resultados de la correlación entre la satisfacción laboral y la función de planificador y organizador, siendo el valor del coeficiente Rho de Spearman de 0.224, nos indica que existe una relación positiva baja, asimismo el nivel significancia es menor que 0.05 ($p=0.046 < 0.05$), que nos permite afirmar estadísticamente que si existe una relación directa entre la satisfacción laboral y

la función planificador y organizador en los docentes de la Red 15 UGEL 05 Lima, 2021.

4.2.3. Hipótesis Específica 2

H1: Existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de seguimiento del nivel de actividad en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.

H0: No existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de seguimiento del nivel de actividad en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.

Tabla 7

Correlación entre la Satisfacción Laboral y la función de seguimiento del nivel de actividad

	Satisfacción Laboral	Seguimiento del nivel de la actividad
Rho de Spearman de Satisfacción Laboral	1.000	,301**
Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)		0.007
N	80	80

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

Teniendo como objetivo específico 2 determinar la relación entre satisfacción laboral y la función de seguimiento del nivel de actividad en docentes de la Redde la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021, la en la tabla 7, se presentan los resultados de la correlación entre la satisfacción laboral y la función de seguimiento del nivel de la actividad, con un valor de coeficiente Rho de Spearman de 0.301, indica que si existe una relación positiva moderada con el nivel significancia menor que 0.01 ($p=0.007 < 0.01$), nos permite afirmar estadísticamente que existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la

función de seguimiento del nivel de la actividad en los docentes de la Red 15 UGEL 05 Lima, 2021.

4.2.4. Hipótesis Específica 3

H1: Existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.

H0: No existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.

Tabla 8

Correlación entre la Satisfacción Laboral y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje

			Satisfacción Laboral	Facilitador y dinamizador del aprendizaje.
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,235*
		Sig. (bilateral)		0.036
		N	80	80

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

Teniendo como objetivo específico 3 determinar la relación entre satisfacción laboral y la función de facilitador y dinamizador en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021, la en la tabla 8 se presentan los resultados de la correlación entre la satisfacción laboral y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje, con un valor de coeficiente Rho de Spearman de 0.235, indica que existe una relación positiva baja con el nivel significancia menor que 0.01 ($p=0.007 < 0.01$), nos permite afirmar estadísticamente que si existe

una relación directa entre la satisfacción laboral y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje en los docentes de la Red 15 UGEL 05 Lima, 2021.

4.2.5. Hipótesis Específica 4

H1: Existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de evaluador del aprendizaje en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.

H0: No existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de evaluador del aprendizaje en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.

Tabla 9

Correlación entre la Satisfacción Laboral y la función de evaluador del aprendizaje

		Satisfacción Laboral	Evaluación de las actividades de aprendizaje
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	1.000	,272*
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.015
	N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Teniendo como objetivo específico 4 determinar la relación entre satisfacción laboral y la función de evaluación de las actividades de aprendizaje en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021, la en la tabla 9 se presentan los resultados de la correlación entre la satisfacción laboral y la función de evaluador del aprendizaje, con un valor de coeficiente Rho de Spearman de 0.272, indica que existe una relación positiva baja con el nivel significancia menor que 0.05 ($p=0.015 < 0.05$), nos permite afirmar estadísticamente que si existe una relación directa entre la satisfacción laboral y

la función de evaluador del aprendizaje en los docentes de la Red 15 UGEL 05
Lima, 2021.

V. DISCUSIÓN

Considerando el objetivo general de determinar la relación entre satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red 15 de la UGEL 05 Lima, 2021 y la declaración de hipótesis de la averiguación, se obtuvo el coeficiente de Rho de Spearman de 0.313, que nos indica que hay una relación positiva moderada, asimismo la altura de significancia es benjamín que 0.01 ($p=0.000 < 0.01$), que nos permite fijar estadísticamente que hay una correspondencia entre la SL y el trabajo remoto en los educadores de la Red 15 UGEL 05 Lima, 2021.

Sin embargo, estos resultados no se asemejan a los resultados propuestos por (Alvarez et al., 2020) quien luego de procesar su información donde su objetivo primordial fue establecer la relación de la SL y el TR con un prototipo de 18 para su hipótesis utilizó un Rho de Spearman, que llegando a la conclusión que no hay correspondencia significativa.

Por otro lado, el estudio de investigación realizado por Arias (2020) en los resultados encontrados en la investigación concluyen que los educadores de las escuelas JEC de la provincia de Camaná - Arequipa que a mayor S L se suscita un buen trabajo remoto, contrariamente a menor SL no se produce un buen trabajo remoto.

En lo que respecta al objetivo específico 01 de Determinar la correspondencia entre SL y la función de planificador y organizador en educadores de la Red 15 UGEL 05 Lima, 2021 en la prueba de hipótesis encontramos: teniendo como objetivo específico 1 determinar la correspondencia entre SL y la función de planificador y organizador en educadores de la Red 15 UGEL Local 05 Lima, 2021, la en la tabla 6, se presentan los resultados de la correlación entre la S L y la función de planificador y organizador, siendo el Rho de Spearman de 0.224, nos indica que hay una correspondencia evidente positiva baja, asimismo el nivel significancia es menor que 0.05 ($p=0.046 < 0.05$), afirmamos estadísticamente que si hay una correspondencia directa entre la SL y la función planificador y organizador en los educadores de la Red 15 UGEL 05 Lima, 2021.

De la misma manera Vicente (2020) en su investigación Trabajo remoto y gestión administrativa en la escuela Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020, expone que sus resultados con respecto al trabajo remoto y la planificación operativa que existe una correlación positiva media.

De form similar Valverde (2021) señala que la propagación del COVID-19 evidencio problemas con el uso de las TIC en el sector educación a nivel mundial, sin embargo, en Ecuador los docentes también llegaron a superar estas dificultades, logrando cumplir con la planificación curricular.

Brunal et al., (2020) en las mismas circunstancias en su estudio nos muestra que lo que se busca es una mejora continua en los docentes de la Universidad de Córdova así mismo buscan que los docentes se encuentren satisfechos de su labor y motivados en la realización de sus actividades académicas lo que redundará en la eficiencia de su ejercicio docente.

Por otro lado también Arias y Gonzales (2021) nos ilustra en su investigación sobre como el trabajo remoto obligo a las autoridades a tomar nuevas decisiones sobre la organización, planificación en tiempo de confinamiento para saber cómo impacta en sus funciones el trabajo remoto, de manera positiva o negativa, encontrando un alto nivel de motivación y adaptación en los trabajadores administrativos en la UETS Ecuador.

Igualmente Cotino (2020) nos menciona que la educación que utilizando las TIC, la educación digital esta en todo su esplendor a pesar que fue considerada por la educación tradicional como solo un complemento ahora podemos evidenciar que hoy se necesita tener competencias digitales, pensamiento computacional, así mismo ha recordado también los deberes de los padres de familia, considera una oportunidad para desarrollarse y dejar atrás una educación obsoleta.

Por otro lado Teniendo como OE:2 determinar la correspondencia evidente entre SL y la función de seguimiento del nivel de actividad en profesores de la Red 15 UGEL 05 Lima, 2021, la en la tabla 7, se presenta la correlación entre la SL y la función de seguimiento del nivel de la actividad, con un valor de coeficiente Rho de Spearman de 0.301, indica que si existe una correspondencia evidente positiva moderada con el nivel significancia menor que 0.01 ($p=0.007 < 0.01$), nos permite afirmar estadísticamente que existe una relación directa entre la SL y la función de seguimiento del nivel de la actividad en los educadores de la Red 15 UGEL 05 Lima, 2021.

Sin embargo, Arzeno (2019) en su tesis de maestría El uso de Moodle en la utilidad académica de Lengua 2 de estudiantes universitarios, 2019, donde afirma que la tecnología es una herramienta que nos ayuda mucho, sin embargo, no es suficiente, el docente debe desarrollar habilidades para brindar estrategias a los estudiantes; así mismo el estudiante debe desarrollar su aprendizaje autónomo con responsabilidad.

En el caso del investigador Valdez (2018) con respecto al nivel de SL y la labor de los directores de las escuelas nacionales de secundaria del distrito de Comas, estudio que realizo aplicando encuestas a 31 directores concluyó que los directivos se encuentran en el nivel de ni satisfecho, ni insatisfecho.

En esta oportunidad Yucra et al., (2021) tiene una mirada sobre el impacto que genera el TR, se refiere a la familia, y el seguimiento a las actividades es decir nos evidencia los dos aspectos importantes hacer un buen trabajo docente y la relación familiar, sin que les genere estrés, falta de organización o autodisciplina del educador muy por el contrario se debe fomentar la motivación porque ello redundará en una satisfacción laboral y mejor productividad.

Por otra parte Quevedo et al., (2021) manifiesta que, las labores remotas han crecido exponencialmente, las investigaciones científicas y valora el proceso remoto porque ayuda muchísimo en este tiempo de COVID-19, así mismo se ha fomentado en los docentes de educación superior la investigación científica que se encuentran en diferentes medios de publicación digital.

Teniendo como OE: 3 determinar la concordancia entre SL y la función de facilitador y dinamizador en educadores de la Red 15 UGEL 05 Lima, 2021, la en la tabla 8 se presentan los resultados de la correlación entre la SL y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje, con un valor de coeficiente Rho de Spearman de 0.235, indica que hay una concordancia positiva baja con el nivel significancia menor que 0.01 ($p=0.007 < 0.01$), nos permite afirmar estadísticamente que hay una concordancia evidente entre la SL y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje en los educadores de la Red 15 UGEL 05 Lima, 2021.

De acuerdo a lo que manifiesta Reyes (2020) existe relación entre el teletrabajo y la SL en los diligentes funcionarios de una escuela de la ciudad de Trujillo, 2020; halló, que mientras la institución educativa proporcione a los trabajadores los recursos tecnológicos, tolerancia en los horarios y facilidad para trabajar en cualquier lugar, se elevará el nivel de satisfacción de los funcionarios de la educación.

Asimismo, Varas (2020) en su investigación tuvo como objetivo examinar el apoyo organizacional percibido y su concordancia con la SL en teletrabajadores y obtuvo una correlación significativa positiva donde concluye que, a mayor apoyo en la organización, mayor nivel de satisfacción.

Del mismo modo (Soto (2021) precisó que el vínculo existente entre la gestión del TR y la calidad de servicio en administrativos de una Ugel en Lima, 2021, encontramos que fue básico con enfoque cuantitativo con aplicación de encuestas con dos cuestionarios con escala Likert, que aplicó a 50 diligentes funcionarios que realizan el trabajo remoto desde sus hogares se encontró una alta asociación y correspondencia positiva entre las variables estudiadas.

Otra mirada nos da Reimers et al., (2020) en la universidad de Harvard nos muestra a través de su investigación una cruda realidad que trajo la pandemia, el impacto económico, en salud y también en educación, así mismo invita a la resiliencia invita a fortalecer los sistemas educativos como es trabajo colaborativo, con el propósito de mejorar la calidad de la educación invitando a las universidades a trabajar por nuestra comunidad, para tener oportunidades y se enfoque a una nueva educación de acuerdo a nuestro contexto.

Teniendo como OE: 4 determinar la concordancia entre SL y la función de evaluación de las actividades de aprendizaje en docentes de la Red 15 UGEL 05 Lima, 2021, la en la tabla 9 se presentan los resultados de la correlación entre la SL y la función de evaluador del aprendizaje, con un valor de coeficiente Rho de Spearman de 0.272, indica concordancia evidente positiva baja con el nivel significancia menor que 0.05 ($p=0.015 < 0.05$), nos permite afirmar estadísticamente que hay una concordancia evidente directa entre la SL y la función de evaluador del aprendizaje en los educadores de la Red 15 UGEL 05 Lima, 2021.

También (Acevedo et al.2016) en su investigación en la UPC, en la evaluación constante de las clases y la satisfacción con el servicio estudió mediante encuestas y otras técnicas a 244 alumnos, los resultados de dicha encuesta revelan que los alumnos consideran que el estándar de calidad de las clases Blended se encuentran entre regular y bueno con 35% y 36% de las respuestas respectivamente, estos indicadores muestran una alta aprobación con la modalidad de enseñanza, sin embargo recomienda que es necesario revertir la percepción que existe que los estudios son calidad baja. En cuanto a la calidad del teletrabajo, también se evaluó productividad generada por la universidad mediante el análisis de costo, que generan costos, llegando a la conclusión que el teletrabajo es más productivo con 48% de ahorro en gastos de inversión en comparación con una clase en la universidad.

De acuerdo con Ruz (2021) en la revista saberes educativos de Chile, nos manifiesta que las TIC y la revolución digital no solo han ingresado a la educación básica con herramientas innovadores para impulsar la tarea educativa de los alumnos ,sino que también se ha visto como un recurso de trabajo cada vez más sobresaliente en todos los medios de desarrollo del ser humano a nivel mundial; en la educación superior estando en el marco del COVID-19 la educación universitaria también urge implementar formas de trabajo remoto y Los institutos técnico superiores representa una porción importante de la población mundial , así mismo sustancialmente de la educación universitaria es necesario que se habrán nuevos caminos y entornos virtuales de aprendizaje.

Ferrada et al., (2021) nos narra acerca de la diferencia entre la educación virtual y enseñanza remota de emergencia y cómo el estudiante básicamente vive en su proceso de enseñanza. Nos muestra que enseñanza remota de

emergencia es una apuesta a un cambio temporal en la provisión de la educación mundial. Las soluciones mediante TIC ayudan para la instrucción o educación para que sean equivalente a lo que sucedería de forma presencial de manera rápida y sencilla ante la emergencia mundial actual (Hodges et al., 2020).

Morales (2020) nos pone de manifiesto las opiniones de todos los participantes, expertos en aprendizaje, docentes y estudiantes se obtuvieron a través de las encuestas semiestructuradas realizadas en línea, se clasificaron los comentarios de todos en grupo de seis categorías que agrupan los 12 roles del profesor que describieron Ronald Harden y Joy Crosby³². Las entrevistas fueron realizadas a expertos en aprendizaje médico, clínico, docentes y estudiantes de la Universidad Andrés Bello. Como podemos observar se realizó una medición mucho más exhaustiva de acuerdo al informe entregado de acuerdo al buen desempeño del enseñante.

Las limitaciones que se encontraron en el estudio de la investigación fue que no se encontró muchas investigaciones correlacionales dado que a situación de pandemia COVID-19 que vive el mundo es inédita, también hubo limitaciones en cuanto a cómo se llevó a cabo las averiguaciones que permitieron consolidar el estudio, a pesar ser digital y que solo demora la contestación aproximadamente 10 minutos, existe poca disposición de los directivos para la autorización y difusión, se tuvo que concertar varias citas, hacer visitas personales para completar con las disposiciones de la universidad, cuanto a los docentes se pudo apreciar que no le prestan mucho interés a contestar las encuestas o no le toman importancia, algunos porque es por medio digital y otros porque no tienen tiempo, otros porque desean hacerlo de manera impresa, algunos te dicen que si lo van a contestar y no lo hacen, se tuvo que volver a enviar el link, llamarlos personalmente insistir para que contesten, otro factor que influyó en la demora de contestar las encuestas fue que estábamos en época de entrega de informes de final del bimestre, Lo que nos reta a seguir superándonos en cuanto al manejo de nuevas estrategias tecnológicas y continuar implementando nuestro trabajo remoto.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se determinó estadísticamente que, sí existe relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el trabajo remoto en los educadores de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.
- Segunda:** Se determinó estadísticamente que, sí existe relación positiva baja entre la satisfacción laboral y la función de planificación y organizador en el trabajo remoto en los educadores de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.
- Tercera:** Se determinó estadísticamente que, sí existe la relación significativamente positiva moderada entre la satisfacción laboral y la función de seguimiento del nivel de la actividad en el trabajo remoto en los docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021
- Cuarta:** Se determinó estadísticamente que, sí existe relación significativa positiva baja entre la satisfacción laboral y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje en el trabajo remoto en los docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.
- Quinta:** Se determinó estadísticamente que, si existe relación significativa positiva baja entre la satisfacción laboral y la función de evaluador del aprendizaje en el trabajo remoto en los docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Al personal directivo de Red Educativa 15 UGEL 05 Lima, respondiendo a la primera variable SL, se recomienda realizar talleres de capacitación sobre motivación, compromiso, productividad en la labor educativa. Con relación la segunda variable Trabajo remoto se recomienda realizar talleres de capacitación con respecto a las actuales funciones pedagógicas del docente para lograr los estándares de aprendizaje y garantizar los mapas de progreso, e impulsar coincidencias de aprendizaje.
- Segunda:** Al personal directivo de esta Red Educativa, se recomienda con respecto a la función de planificador y organizador del aprendizaje se talleres virtuales para rediseñar significativamente las actividades de aprendizaje integrales de acuerdo al contexto y se logre las expectativas de los resultados.
- Tercera:** Al personal directivo de la Red Educativa, se recomienda en relación a la competencia pedagógica la búsqueda del nivel de la actividad, se analice y aplique mejoras en cuanto a estrategias de seguimiento digital deseado.
- Cuarta:** Al personal directivo de la Red Educativa, se recomienda respecto a la competencia de, facilitador y activador del aprendizaje, crear o generar espacios de dialogo y diseñar nuevas estrategias digitales y surja la compensación para el docente.
- Quinta:** Al personal directivo de la Red 15 UGEL 05 Lima, se recomienda en relación a la función pedagógica, de evaluador del aprendizaje, analizar los momentos de la evaluación y construir mejoras en cuanto a estrategias sobre la retroalimentación y estímulos a los docentes y estudiantes destacados.

REFERENCIAS

088-2020-MINEDU,R.V.(2020).

<https://noticia.educacionenred.pe/2020/04/minedu-publico-directiva-trabajo-remoto-docentes-r-vm-088-2020-minedu-195844.html>.

(2021).

Acevedo. (2016). *Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016.*

Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPC_ea10644c59ba845c8c94273717576929

Acevedo et al., 2. (s.f.).

Alvarez Acencio, M. J., Avellaneda Espinoza, G. A., & Del Aguila Shapiama, K. (2020). *Satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la I E I N°424 Jesus Maria,2020.* Universidad Nacional de Ucayali , Lima Perú.

Alvarez, A. D. (2020).

Anaya. (2015). Obtenido de Anaya Nieto, Daniel; López-Martín, Esther Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria Revista de Investigación Educativa, vol. 33, núm. 2, 2015, pp. 435-452 Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica Murcia, España

Angie Catalina Avendaño Carrero, C. A. (2020). <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/33546/2021cesarpedraza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Aretio, G. (2021). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7913189>.

Arias Chacondori, S. G. (2020). *Satisfacción laboral y trabajo remoto de las I.E. JEC de la Provincia de Camaná, Arequipa.* Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55730>

Arias Díaz Norma Piedad, G. P. (2021). *TELETRABAJO;CARGOS;CORONAVIRUS;ADAPTACIÓN;MOTIVACIÓN;TELETRABAJADOR;PRODUCTIVIDAD.* Cuenca Ecuador.

- Arzeno Urquiza, A. M. (2019). *Rendimiento Academico en Lenguaje II en estudiantes de la facultad de Derecho*. Universidad San Martin de Porres, Lima.
- Ayala, R. y. (2015). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/59/59952003/59952003.pdf>.
- Botía Sánchez, O. M. (2020). *Diseño de una guía de manejo de tecnoestrés en docentes trabajadores remotos de un colegio de Bogotá durante la pandemia del Covid-19*. Bogota Colombia. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/830>
- Brunal. (2020). SATISFACCIÓN LABORAL EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN. Obtenido de <https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/3757/Brunalrodr%C3%ADguezmarcela-Lopezhernandezestivinso-torressierradayana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CNEB. (2016).
- CNEB. (2016). <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/programa-curricular-educacion-secundaria.pdf>.
- Cordova, R. (2020). <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25369/Reyes%20Cordova%20Blanca%20Mar%c3%ada.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- cuantitativo, E. (s.f.). https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES39.pdf
- Delgado. (2020). <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=407cb66d-0c74-4ac8-b3ff-8d50ed78cacf%40redis>. *El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes*. Obtenido de *El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes*
- Delgado, V. F. (2019). En *Derecho indivial del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial PUCP 2019. Obtenido de <https://rubio.pe/wp->

content/uploads/2019/06/Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Per%C3%BA.pdf

Diaz. (2021). *Impacto del trabajo remoto en calidad del servicio educativo de docentes de la institución educativa Gastón María, San Juan de Miraflores, 2020*. Universidad Cesar Vallejo.

Docente, R. (s.f.). Obtenido de https://www.repositorioeducacion.com/wp-content/uploads/2020/04/Rol_Docente_01_actualizado.pdf

Espinoza, Y. (2021). *FOMENTACIÓN DE UNA CULTURA DE TRABAJO SANA QUE PERMITA UNA COEXISTENCIA ENTRE EL TRABAJO Y TU VIDA PERSONAL*. Touloce Lautrec, Peru. Obtenido de https://repositorio.tls.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12826/73/Trab_Invest_Fomentaci%C3%B3n_de_una_cultura_de_trabajo_sano_que_permita_una_coexistencia_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ferrada et al. (2021). *formación docente en TIC y su evidencia en tiempos de COVID-19*. Revista Saberes Educativos , Chile. Obtenido de comparación a la que se produce en las condiciones educacionales normales.

-Franco, L. M.-G. (2021). *¿Quién puede trabajar desde casa? Evidencia desde México*. Estud. Econ. (México, D.F.) vol.36 no.1 Ciudad de México ene./jun. 2021 Epub 18-Oct-2021, Nueva York. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-72022021000100089&script=sci_arttext

Garcia Aretio, L. (2021). <https://www.redalyc.org/journal/3314/331464460001/html/>. Obtenido de Revista Iberoamericana .

Gonzales. (2021). Competencias digitales del docente de bachillerato ante la enseñanza remota de emergencia. doi:<https://doi.org/10.32870/ap.v13n1.1991>

Goya, A. C. (2020). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55730/Arias_CSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Gutierrez,S.(2020). <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7512/Soto%20Guti%C3%A9rrez%20Victor%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Hernández, F. &. (2010). Obtenido de https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hernández, F. y. ((2014: 4)). <https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php>.
- Huertas. (2021). a remuneración económica y su impacto en la satisfacción laboral en entidades públicas; organismos educativos. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12759/7336>
- Junior,V.C.(2020).
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_bae76d03fa7027a585011cfa783e0671.
- Lorenzo, C. H. (2020). *La enseñanza digital en serio y el derecho a la educación en tiempos del coronavirus*. Universidad de valencia, España. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7388655>
- Luyo, M. d. (2021). *Gesstion del Trabajo Remoto y Calidad de servicio administrativo de uan UGEL de Lima*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67102>.
- Matias Hidalgo Gallardo, M. d. (2021). El género y la edad como condicionantes de la satisfacción laboral entre el profesorado de español como lengua extranjera. *El género y la edad como condicionantes de la satisfacción laboral entre el profesorado de español como lengua extranjera*. Universidad Complutence de madrid, España. doi:<https://doi.org/10.5209/stra.72113>
- mediador, R. d. (s.f.). https://www.repositorioeducacion.com/wp-content/uploads/2020/04/Rol_Docente_01_actualizado.pdf.
- Mendoza. (2021). XXX. ZZz.
- Mendoza, H. -S. (2018). <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>.
- Muñoz.(1990).
https://www.researchgate.net/publication/50386790_El_concepto_de_satisfaccion_en_el_trabajo_y_su_proyeccion_en_la_ensenanza.
- Nataly Guíñez-Cabrera, F. J.-D.-C.-O. (2021). Chile. Obtenido de https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2021/08/05_6768_Com_Ganga_v46n7_8_8.pdf

Nº097-2020,R.(2020).

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/729925/RVM_N__097-2020-MINEDU.pdf.

Ortega,B.y.(2009).

https://www.researchgate.net/publication/309506161_Satisfaccion_laboral_en_instituciones_formadoras_de_docentes_Un_primer_acercamiento

Ortega, B. y. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes . Un primer acercamiento.

Ortega, d. B. (2009).

Pacherre, C. (2021). El uso de la Tic, por la llegada del Covid-19, desafíos en la educación superior en Perú. . *Revista Iberoamericana De La Educación*. Obtenido de <http://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/160>

Pinto-Muñoz. (2020). *Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis*. Universidad Adolfo Ibañez, Chile. Obtenido de https://noticias.uai.cl/assets/uploads/2020/05/05-pinto-y-munoz_2020_teletrabajo_final.pdf

Pulido et al. (2021).). La educación remota tras el cierre de escuelas como respuesta internacional a la Covid-19. *Revista Prisma Social*, (34), 236–266. Recuperado a partir de. *Revista Prisma Social*, (34),236-266. Obtenido de <https://revistaprismasocial.es/article/view/4217>

Quevedo Quevedo-Barros, M. R., Maldonado-Barros, J. Y., Bonilla-Carchi, S. M., & Vinuesa-Morales, S. X. (2021). *Tendencias de la producción científica sobre teletrabajo en el Ecuador*. Universidad Católica de Cuenca Sede Azogues, Azogues, Florida Orlando, EE UU. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016925>

Reimers. (2020). Una-calamidad-educativa-Aprendizaje-y-ensenanza-durante-la-pandemia. doi:e <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Rojas. (2017). “*Plataforma moodle y su influencia en la actitud hacia el aprendizaje virtual en estudiantes de la facultad de estudios a distancia - Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia, 2015*”.

- Romero. (2021). *Validación de parrilla de contenidos y desarrollo de plataforma digital de libros ilustrados de no ficción*. Universidad de Extremadura, España. Obtenido de <https://dehesa.unex.es/handle/10662/12720>
- Ruz. (2021). *Educación virtual y enseñanza remota de emergencia en el contexto de la educación*. Obtenido de <https://revistateoriadelarte.uchile.cl/index.php/RSED/article/view/60713/64507>
- (2020). *Satisfacción laboral en trabajadores administrativos*. Universidad del Norte .
- Soto. (2021). *Gestión del trabajo remoto y calidad del servicio administrativo*.
- Tapullima Grandez, L. (2021). *Gestión de la Educación no presencial y la Satisfacción Laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa*. Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- transversales, C. (2020). <https://mineduperu.org/desempenos-para-la-competencia-transversal-2020/>.
- Triola, M. F. (2018). *Estadística*. Mexico: Pearson.
- VACCAREZZA, M. V. (2020). *Docencia remota de emergencia frente al COVID-19 en una escuela privada de medicina*. Concepcion Chile. Obtenido de <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/617/1/Tesis%20docencia%20remota%20de%20emergencia%20frente%20al%20covid-19%20en%20una%20escuela%20de%20medicina%20privada%20de%20chile.Image.Marked.pdf>
- Valdez. (2018). *Satisfacción en el trabajo de directores de las Instituciones Educativas Públicas de Secundaria del distrito de Comas-Perú*. Lima Perú. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDEP_4bb1c30dfffcbad9ff6b6172658a54e9/Details#description
- Valdez. (2018). *Satisfacción laboral en Directores de Comas Lima Peru*.
- Valenzuela-Garcia. (2021). *TELETRABAJO Y AMPLIFICACIÓN DE LA DESIGUALDAD EN LA SOCIEDAD POST-PANDEMIA ESPAÑOLA: TELEWORKING AND THE AMPLIFICATION OF INEQUALITY IN SPAIN'S POST-PANDEMIC SOCIETY*. Universidad de Sevilla , España Andalucía. doi:<https://doi.org/10.12795/RAA.2021.19.02>

- Valverde. (2021). Revisión sistemática sobre la incidencia del Elearning en tiempo de pandemia covid 19. doi: <https://doi.org/10.23857/pocaip>
- Varas. (2020). *Satisfacción laboral y apoyo orgnizacional en teletrabajo* .
- Vicente Chinchay, , J. (2020). *Trabajo Remoto y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Perez Liendo*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49927>
- Zapallas, T. y. (2021). Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation. doi:<https://doi.org/10.3390/su12239804>
- Zhang, Gao y. (2020). Teacher Learning in Difficult Times: Examining Foreign Language Teachers' Cognitions About Online Teaching to Tide Over COVID-19.. *Frontiers in Psychology*,. (U. d. rica, Ed.) *Portal de Revistas Academicas de Investigacion*, 11(1,14), 11, 1-14. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/46457>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título: Satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021							
Autor: Agripina Esther Mendoza Ibañez.							
Problema general	Objetivo general	Hipotesis general	VARIABLES				
¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y trabajo remoto en docentes de la Red 15 de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021?	Determinar la relación entre satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.	Existe una relación directa entre satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.	Variable1: Satisfacción laboral “satisfacción laboral se puede definir, como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados”. Barraza y Ortega (2009)				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipotesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la función de planificador y organizador en docentes de la Red 15 de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021? ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la función de seguimiento del	-Determinar la relación entre satisfacción laboral y la función de planificador y organizador en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021. -Determinar la relación entre satisfacción laboral y la función de	Existe una relación significativa entre satisfacción laboral y la función de planificador y organizador en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021. Existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de seguimiento	1. Relaciones interpersonales 2. Desempeño profesional 3. Condiciones laborales 4.	1.Comunidad educativa 2.funciones y tareas en el trabajo remoto 3.Aspectos del trabajo 4.Comunidad educativa 5.Equidad y trato 6.Monitoreo 7. Solución de conflictos	1,2,3,4, 5,6,7,8, 9,10,11,12,13,14 15,16,17,18	Ordinal Puntuación 1 Totalmente insatisfecho 2 Algo insatisfecho 3	3 Niveles Alto, Medio Bajo

<p>nivel de la actividad en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje en docentes de la Red 15 de la unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y la función de evaluación de actividades en docentes de la Red 15 unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima 2021?</p>	<p>seguimiento del nivel de actividad en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.</p> <p>-Determinar la relación entre satisfacción laboral y la función de facilitador y dinamizador en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.</p> <p>-Determinar la relación entre satisfacción laboral y la función de evaluación de actividades en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.</p>	<p>del nivel de actividad en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.</p> <p>Existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de facilitador y dinamizador del aprendizaje en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.</p> <p>Existe una relación directa entre satisfacción laboral y la función de evaluador del aprendizaje en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021.</p>	<p>Valoración del trabajo</p> <p>5. Consejo directivo</p> <p>6. Participación</p> <p>7. Factores organizacionales</p> <p>8. Ambiente físico</p>	<p>8.Apoyo para el desarrollo profesional y personal</p> <p>9.Toma de decisiones y trabajo concertado</p> <p>10.Organización escolar</p> <p>11.espacios para el trabajo adecuado</p>	<p>19, 20, 21,</p> <p>22,23,</p> <p>24,25</p> <p>26,27, 28</p> <p>29,30.</p>	<p>Algo satisfecho</p> <p>4 Satisfecho</p> <p>5 Totalmente satisfecho</p>	<p>Variable2: Trabajo remoto</p> <p>Trabajo remoto: Según la (RVM N°097 [Minedu],2020, p.4) es: Prestación de servicios subordinada y flexible con la presencia física del profesor en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo de comunicación o telecomunicación que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo.</p>
<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala y valores</p>	<p>Niveles y rangos</p>			
<p>1.Plani</p>	<p>1. Planifica previamente al</p>	<p>1,2,3, 4,5,6.</p>	<p>Escale: Ordinal</p>	<p>3 Niveles</p>			

			<p>ficador y organizador</p> <p>2. Seguimiento del nivel de la actividad ad.</p> <p>3. Facilitador y dinamizador</p> <p>4. Evaluador de las actividades de aprendizaje,</p>	<p>desarrollo de la clase considerando ritmos y estilos de aprendizaje.</p> <p>2. Seguimiento individual y grupal mediante herramientas de comunicación : correo, WhatsApp, msg.</p> <p>3. Fomenta el aprendizaje autónomo el trabajo en equipo e información complementaria</p> <p>4. Realiza mediación pedagógica, retroalimentación.</p>	<p>7,8,9, 10</p> <p>11,12, 13</p> <p>14,15, 16,17, 18</p> <p>19,20, 21,22, 23,24, 25,26, 27,28, 29,30</p>	<p>Tipo: Likert de</p> <p>1 Nunca</p> <p>2 Casi nunca</p> <p>3 A veces</p> <p>4 Casi Siempre</p> <p>5 Siempre</p>	<p>Alto Medio y bajo</p>
--	--	--	---	---	---	---	--------------------------

Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra (sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Tipo: Básica Nivel: Correlacional Ro Spearman Enfoque Cuantitativo Método: Hipotético Diseño: experimental</p>	<p>Población: Los(as) 328 docentes de la red 15 de la UGEL 05 de El Agustino Lima. Muestra Muestreo: Muestreo intencional estratificado. Tamaño de muestra: 100 docentes</p>	<p>Variable:1 satisfacción laboral Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario de satisfaccion laboral (Barraza y Ortega (2009) adaptado por Álvarez, M, Avellaneda, G. y Del Águila, K. (2020)</p> <p>Variable 2: trabajo Remoto Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de trabajo remoto (Belloch (2013)Elaboración propia Álvarez, M, Avellaneda, G .y Del Águila, K. (2020)</p>	<p>Descriptiva para el análisis descriptivo se elaborarán tablas de distribución de frecuencias y gráficos de distribución porcentual. Inferencial. Para contrastar las hipótesis se utilizará la prueba de Rho de Spearman análisis de regresión.</p>

Anexo 2

Matriz de operacionalización de la variable 01: Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Relaciones interpersonales	Comunidad educativa	1. ¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones que tengo con mis colegas de trabajo?	Ordinal Puntuación <ul style="list-style-type: none"> • 1 Totalmente insatisfecho • 2 Algo insatisfecho • 3 Algo satisfecho • 4 Satisfecho • 5 Totalmente satisfecho 	Alto Medio y bajo
		2. ¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones que tengo con la directora(or)?		
		3. ¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones que tengo con los estudiantes de la institución?		
		4. ¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones que tengo con los PPF? de la institución?		
Desempeño profesional	Funciones y tareas en el trabajo remoto	5. ¿Qué tan satisfecho estoy con las actividades docentes que desempeño a través del trabajo remoto?		
		6. ¿Qué tan satisfecho estoy con el nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo remoto?		
		7. ¿Qué tan satisfecho estoy con la plataforma de Aprendo en Casa y su implementación con las actividades para el trabajo con los niños?		
		8. ¿Qué tan satisfecho estoy con lo motivador que es el trabajo remoto?		
Condiciones laborales	Aspectos del trabajo remoto	9. ¿Qué tan satisfecho estoy con la información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales?		
		10. ¿Qué tan satisfecho estoy con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente?		
		11. ¿Qué tan satisfecho estoy con el nivel laboral que tengo?		
		12. ¿Qué tan satisfecho estoy con la remuneración económica que percibo?		
		13. ¿Qué tan satisfecho estoy con la cantidad de horas de trabajo que se me asignan?		
		14. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que puedo ascender de nivel salarial?		
Valoración del trabajo	Comunidad educativa	15. ¿Qué tan satisfecho estoy con la opinión que tienen mis colegas de la institución respecto a mi trabajo en este tiempo de aislamiento?		
		16. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valora mi trabajo remoto la directora de la institución?		
		17. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo remoto los niños y niñas?		
		18. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo remoto los padres de familia?		

		18. Demuestro capacidad y actitudes positivas para poder enseñar esta área.		
Concejo directivo	Equidad en el trabajo	19. ¿Qué tan satisfecho estoy con el trato y equidad por parte de la directora de la institución?		
	Monitoreo	20. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que la directora acompaña y/o monitorea mi trabajo remoto?		
	Solución de conflictos	21. ¿Qué tan satisfecho estoy con el modo en que la directora resuelve los conflictos que se suscitan?		
	Apoyo para el trabajo profesional y personal	22. ¿Qué tan satisfecho estoy con el apoyo y las facilidades que me brinda la directora(or) para desarrollarme profesionalmente? 23. ¿Qué tan satisfecho estoy con el apoyo y las facilidades que me brinda la directora(or) para desarrollarme personalmente?		
Participación	Toma de decisiones y trabajo concertado	24. ¿Qué tan satisfecho estoy con mi forma de participar en la toma de decisiones en la institución?		
		25. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que la Directora(or) y colegas consideran mis opiniones?		
Factores organizacionales	Organización escolar	26. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que la directora(or) respeta las normas del MED dictaminadas en este trabajo remoto?		
		27. ¿Qué tan satisfecho estoy con el modo en que el la directora(or) respeta mis derechos laborales?		
		28. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que se ha organizado la labor docente y el ambiente de trabajo remoto en la IE?		
Ambiente físico	Espacios para el adecuado trabajo	29. ¿Qué tan satisfecho estoy con el espacio físico de mi hogar desde donde realizo mi trabajo remoto?		
		30. ¿Qué tan satisfecho estoy con la ventilación e iluminación del espacio físico de mi hogar desde donde realizo el trabajo remoto?		

Anexo 3

Matriz de operacionalización de la variable 02: Trabajo remoto

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Planificador y organizador.	Planifica previamente al desarrollo de la clase considerando ritmos y estilos de aprendizaje	Revisa y planifica con anticipación las actividades de la semana de la Programación Aprendo en Casa para las áreas curriculares seleccionadas.	Escale: Ordinal Tipo: Likert de <ul style="list-style-type: none"> • 1 Nunca • 2 Casi nunca • 3 A veces • 4 Casi Siempre • 5 Siempre 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo
		2. Difunde con anticipación a los PFFF los horarios de programación de la estrategia "Aprendo en casa"		
		3. Identifica las actividades que realizarán los niños y niñas en relación a los aprendizajes que se promueven..		
		4. Prevé el uso de las tecnologías de información y herramientas de comunicación disponible como WhatsApp, Zoom g o o g l e M e e t de acuerdo a los escenarios con conectividad o sin conectividad.		
		5. Al momento de planificar tiene en cuenta los intereses y necesidades de los niños y niñas.		
		6. Conoce y toma en consideración los estilos y ritmos de aprendizaje de los niños .y niñas.		
Seguimiento del nivel de la actividad.	Seguimiento individual y grupal mediante herramientas de comunicación : correo, WhatsApp, msg	7. Preparó con anticipación el plan de contingencia en caso los niños y niñas abandonen las clases a distancia		
		8. Hace el seguimiento a los niños y niñas que no están llevando con regularidad las clases remotas		
		9. Considera que el trabajo de los padres de familia y el poco tiempo que tienen para sus hijos, hace que los niños y niñas no participen frecuentemente de sus clases.		
		10. La falta de interés y motivación de algunos PFFF. por el estudio de sus hijos influye en las continuas ausencias a las clases remotas de los niños y niñas.		
		11. Considera que las actividades que no están relacionadas a los saberes previos de los niños y		

		niñas influye en las continuas ausencias a las clases remotas de los niños y niñas.		
		12. Hace el seguimiento al avance de los niños en forma grupal para diagnosticar algunas dificultades que puedan surgir y establece estrategias para darle solución contactándose con los padres de los niños y niñas a través del WhatsApp, correo, msg.		
		13. Hace el seguimiento, a nivel individual, para diagnosticar algunas dificultades y establece estrategias para darle solución contactándose con los padres de los niños y niñas a través del WhatsApp, correo, msg.		
Facilitador y dinamizador del aprendizaje.	Fomenta el aprendizaje autónomo el trabajo en equipo e información complementaria,	14. Responde a tiempo, los mensajes que envían los PPF con las evidencias de los niños y niñas motivándolos a seguir aprendiendo.		
		15. Interactúa con los padres de familia y niños y niñas, utilizando un lenguaje sencillo, claro y amable.		
		16. Demuestra amabilidad hacia los padres para aclarar algún mensaje enviado y que no está muy comprensible, sugiriendo algunas propuestas de actividades diversificadas para trabajar en familia.		
		17. Hace uso de preguntas para la reflexión y para complementar algún concepto de la actividad tratada.		
		18. Brinda a los PPF de los niños y niñas información complementaria para reforzar el tema tratado, como las hojas de los cuadernos de trabajo, videos, etc		
Evaluación de las actividades	Realiza mediación	19. Orienta a los PPF, y niños y niñas para		

<p>de aprendizaje</p>	<p>pedagógica, retroalimentación</p>	<p>organizar el portafolio y guardar sus producciones como evidencia de lo aprendido.</p>		
		<p>20.Ha establecido con los PFFF. de los niños y niñas las fechas para compartir las producciones de su portafolio a través de algún medio como el zoom, video, etc.</p>		
		<p>21.Revisa de forma permanente las producciones de los niños y niñas y brinda retroalimentación oportuna .</p>		
		<p>22.Informa a los PFFF. los resultados de las producciones de los niños y niñas cumpliendo con los horarios y la ruta establecida.</p>		
		<p>23.Comunica a los PFFF de los niños y niñas las actividades de la próxima sesión, así como los recursos y materiales que se necesitaran, dando recomendaciones y pautas para organizar los portafolios del día.</p>		
		<p>24.Brinda acompañamiento a los niños y niñas en forma personal en los tiempos disponibles, brindándole apoyo necesario a partir de lo que sabe y lo nuevo por conocer.</p>		
		<p>25.Realiza el monitoreo del avance de los aprendizajes de los niños y niñas haciendo conocer a los padres los logros y dificultades para mejorarlas.</p>		
		<p>26.Las actividades permiten a los niños y niñas emitir un juicio crítico.</p>		
		<p>27.Ha previsto alguna actividad para que los</p>		

		<p>niños y niñas interactúen cooperativamente para elaborar un producto en equipo.</p>		
		<p>28.Ha previsto algunas actividades para que los niños y niñas reflexionen sobre lo aprendido.</p>		
		<p>29.Respeto el principio de flexibilidad fuera de los horarios establecidos para retroalimentar los aprendizajes de los niños y niñas por el tema de trabajo de los padres y/o contagio de COVID19</p>		
		<p>30.En este escenario de emergencia sanitaria y aislamiento social por el COVID-19 Ud. está cumpliendo con la responsabilidad que tenemos para demostrar la competencia 9 del MBDD, referida al ejercicio de la profesión docente desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>		

ANEXO 5

Ficha técnica de instrumento sobre Satisfacción Laboral

Nombre del instrumento	: Encuesta sobre satisfacción laboral
Autor	: Barraza y Ortega (2009) adaptado por Álvarez, M, Avellaneda, G. y Del Águila, K. (2020)
Universo de estudio	: Red 15 de la UGEL 05 de El Agustino.
Nivel de Confianza	: 0,924
Margen de error	:
Tamaño muestral	: 80 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria
Tipo de técnica	: Encuesta
Tipo de instrumento	: Cuestionario
Contenido	: Consta de una variable con 8 dimensiones y 30 ítem.
Fecha de trabajo de campo	: 2021
Escala de medición	: Ordinal
Tiempo utilizado	:15 minutos
Puntuación	: Totalmente insatisfecho = 1 Algo insatisfecho = 2 Algo satisfecho = 3 Satisfecho = 4 Totalmente satisfecho = 5

Anexo 6



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DIRIGIDO A DOCENTES DE LA RED 15 DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 05 LIMA, 2021

Estimado(a) docente

Es muy grato presentarme ante usted, la suscrito Lic. Agripina Esther Mendoza Ibañez, con Nro. DNI. 07057095, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un clic en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Satisfacción laboral de docentes.

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

Totalmente insatisfecho	Algo insatisfecho	Algo satisfecho	Satisfecho	Totalmente satisfecho
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
RELACIONES INTERPERSONALES						
1	¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones que tengo con mis colegas de trabajo?					
2	¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones que tengo con la directora (or)?					
3	¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones que tengo con los estudiantes de la institución?					
4	¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones que tengo con los PFFF? de la institución?					
DESEMPEÑO PROFESIONAL						
5	¿Qué tan satisfecho estoy con las actividades docentes que desempeño a través del trabajo remoto?					
6	¿Qué tan satisfecho estoy con el nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo remoto?					
7	¿Qué tan satisfecho estoy con la plataforma de Aprendo en Casa y su implementación con las actividades para el trabajo con los niños (as)?					
8	¿Qué tan satisfecho estoy con lo motivador que es el trabajo remoto?					
CONDICIONES LABORALES						
9	¿Qué tan satisfecho estoy con la información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales?					
10	¿Qué tan satisfecho estoy con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente?					
11	¿Qué tan satisfecho estoy con el nivel laboral que tengo?					
12	¿Qué tan satisfecho estoy con la remuneración económica que percibo?					
13	¿Qué tan satisfecho estoy con la cantidad de horas de trabajo que se me asigna?					
14	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que puedo ascender de nivel salarial?					
VALORACION DEL TRABAJO						
15	¿Qué tan satisfecho estoy con la opinión que tienen mis colegas de la institución respecto a mi trabajo en este tiempo de aislamiento?					
16	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valora mi trabajo remoto la directora de la institución?					
17	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo remoto los niños y niñas?					
18	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo remoto los padres de familia?					
CONSEJO DIRECTIVO						
19	¿Qué tan satisfecho estoy con el trato y equidad por parte de la directora (or) de la institución?					
20	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que la directora acompaña y/o monitorea mi trabajo remoto?					
21	¿Qué tan satisfecho estoy con el modo en que la directora (or) resuelve los conflictos que se suscitan?					
22	¿Qué tan satisfecho estoy con el apoyo y las facilidades que me brinda la directora para desarrollarme profesionalmente?					
23	¿Qué tan satisfecho estoy con el apoyo y las facilidades que me brinda la directora (or) para desarrollarme personalmente?					

PARTICIPACIÓN					
24	¿Qué tan satisfecho estoy con mi forma de participar en la toma de decisiones en la institución?				
25	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que la Directora(or) y colegas consideran mis opiniones?				
FACTORES ORGANIZACIONALES					
26	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que la directora (or) respeta las normas del MED dictaminadas en este trabajo remoto?				
27	¿Qué tan satisfecho estoy con el modo en que el la directora (or) respeta mis derechos laborales?				
28	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que se ha organizado la labor docente y el ambiente de trabajo remoto en la IE?				
AMBIENTE FÍSICO					
29	¿Qué tan satisfecho estoy con el espacio físico de mi hogar desde donde realizo mi trabajo remoto?				
30	¿Qué tan satisfecho estoy con la ventilación e iluminación del espacio físico de mi hogar desde donde realizo el trabajo remoto?				

Fuente: Barraza y Ortega (2009) adaptado por Álvarez, M, Avellaneda, G .y Del Águila, K.

(2020)Escala de valoración

01- 30 Totalmente insatisfecho
 31- 60 Algo insatisfecho
 61 - 90 Algo satisfecho

91 - 120 Satisfecho
 121-150 Totalmente satisfecho

Muchas Gracias por su colaboración

ANEXO 7

Ficha técnica de instrumento sobre Trabajo remoto

Nombre del instrumento : Encuesta sobre trabajo remoto

Autor : Belloch (2013) Elaboración propia Álvarez, M, Avellaneda, G .y Del Águila, K. (2020)

Universo de estudio : Red 15 de la UGEL 05 de El Agustino.

Nivel de Confianza : 0,907

Margen de error :

Tamaño muestral : 80 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria

Tipo de técnica : Encuesta

Tipo de instrumento : Cuestionario

Contenido : Consta de una variable con 4 dimensiones y 30 ítem.

Fecha de trabajo de campo : 2021

Escala de medición : Ordinal

Tiempo utilizado :15 minutos

Puntuación : Nunca = 1
Casi nunca = 2
A veces = 3
Casi siempre = 4
Siempre = 5

ANEXO 8

Ficha técnica de instrumento Trabajo remoto - Cuestionario



CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO REMOTO DIRIGIDO A DOCENTES DE LA RED 15 DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 05 LIMA, 2021

Estimado(a) docente

Es muy grato presentarme ante usted, la suscrito Lic. Agripina Esther Mendoza Ibañez, con Nro. DNI. 07057095, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un clic en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Trabajo remoto.

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta
4. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
Planificador y organizador						
1	<i>Revisa y planifica con anticipación las actividades de la semana de la Programación Aprendo en Casa para las áreas curriculares seleccionadas.</i>					
2	<i>Difunde con anticipación a los PPF los horarios de programación de la estrategia "Aprendo en casa"</i>					
3	<i>Identifica las actividades que realizarán los estudiantes en relación a los aprendizajes que se promueven.</i>					
4	<i>Prevé el uso de las tecnologías de información y herramientas de comunicación disponible como WhatsApp, Zoom google Meet de acuerdo a los escenarios con conectividad o sin conectividad.</i>					
5	<i>Al momento de planificar tiene en cuenta los intereses y necesidades de los estudiantes.</i>					
6	<i>Conoce y toma en consideración los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.</i>					
Seguimiento del nivel de la actividad						
7	<i>Preparó con anticipación el plan de contingencia en caso los estudiantes abandonen las clases remotas</i>					
8	<i>Hace el seguimiento a los estudiantes que no están llevando con regularidad las clases remotas</i>					
9	<i>Considera que el trabajo de los padres de familia y el poco tiempo que tienen para sus hijos, hace que los estudiantes no participen frecuentemente de sus clases.</i>					
10	<i>La falta de interés y motivación de algunos PPF. por el estudio de sus hijos influye en las continuas ausencias a las clases remotas de los estudiantes .</i>					
11	<i>Considera que las actividades que no están relacionadas a los saberes previos de los estudiantes influye en las continuas ausencias a las clases remotas de los estudiantes .</i>					
12	<i>Hace el seguimiento al avance de los estudiantes en forma grupal para diagnosticar algunas dificultades que puedan surgir y establece estrategias para darle solución contactándose con los padres de los estudiantes a través del WhatsApp, correo, msg.</i>					
13	<i>Hace el seguimiento, a nivel individual, para diagnosticar algunas dificultades y establece estrategias para darle solución contactándose con los padres de los estudiantes a través del WhatsApp, correo, msg.</i>					
Facilitador y dinamizador						
14	<i>Responde a tiempo, los mensajes que envían los PPF con las evidencias de los estudiantes motivándolos a seguir aprendiendo.</i>					
15	<i>Interactúa con los padres de familia y los estudiantes , utilizando un lenguaje sencillo, claro y amable.</i>					
16	<i>Demuestra amabilidad hacia los padres para aclarar algún mensaje enviado y que no está muy comprensible, sugiriendo algunas propuestas de actividades diversificadas para trabajar en familia.</i>					

17	<i>Hace uso de preguntas para la reflexión y para complementar algún concepto de la actividad tratada.</i>					
18	<i>Brinda a los PPF de los estudiantes información complementaria para reforzar el tema tratado, como las hojas de los cuadernos de trabajo, videos, etc.</i>					
Evaluación de las actividades						
19	<i>Orienta a los PPF de los estudiantes para organizar el portafolio y guardar sus producciones como evidencia de lo aprendido.</i>					
20	<i>Ha establecido con los PPF de los estudiantes las fechas para compartir las producciones de su portafolio a través de algún medio como el zoom, video, etc.</i>					
21	<i>Revisa de forma permanente las producciones de los estudiantes y brinda retroalimentación oportuna.</i>					
22	<i>Informa a los PPF los resultados de las producciones de los estudiantes cumpliendo con los horarios y la ruta establecida.</i>					
23	<i>Comunica a los PPF de los estudiantes las actividades de la próxima sesión, así como los recursos y materiales que se necesitaran, dando recomendaciones y pautas para organizar los portafolios del día.</i>					
24	<i>Brinda acompañamiento a los estudiantes en forma personal en los tiempos disponibles, brindándole apoyo necesario a partir de lo que sabe y lo nuevo por conocer.</i>					
25	<i>Realiza el monitoreo del avance de los aprendizajes de los estudiantes haciendo conocer a los padres los logros y dificultades para mejorarlas.</i>					
26	<i>Las actividades permiten a los estudiantes emitir un juicio crítico.</i>					
27	<i>Ha previsto alguna actividad para que los estudiantes interactúen cooperativamente para elaborar un producto en equipo.</i>					
28	<i>Ha previsto algunas actividades para que los niños y niñas reflexionen sobre lo aprendido.</i>					
29	<i>Respeto el principio de flexibilidad fuera de los horarios establecidos para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes por el tema de trabajo de los padres y/o contagio de COVID19</i>					
30	<i>En este escenario de emergencia sanitaria y aislamiento social por el COVID-19 Ud. está cumpliendo con la responsabilidad que tenemos para demostrar la competencia 9 del MBDD, referida al ejercicio de la profesión docente desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando para ello honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</i>					

Fuente: Belloch (2013) Elaboración propia Álvarez, M, Avellaneda, G .y Del Águila, K. (2020)Escala de valoración

01- 30	Nunca
31- 60	Casi nunca
61 - 90	A veces
91 - 120	Casi siempre
121-150	Siempre

Muchas Gracias por su colaboración

Anexo 9

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES DEL JUEZ VALIDADOR

Nombre: Jessenia, Choy Sánchez Panduro
 Título profesional: h.c. Educación Inicial
 Especialidad: Educación Inicial
 Grado académico: Doctora en Educación
 Fecha: Pucallpa 27 de Julio de 2020

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado	5				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables e imparciales		4			
3. ACTUALIDAD	Atrae la atención por su novedad	5				
4. ORGANIZACIÓN	Forma una estructura sistemática para alcanzar metas	5				
5. SUFICIENCIA	Cumple con los requisitos para solucionar el problema		4			
6. INTENCIONALIDAD	Existe premeditación y voluntad para solucionar el problema		4			
7. CONSISTENCIA	El instrumento es sólido, confiable, certero y/o perdurable ya que no presentan contradicciones.	5				
8. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.		4			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	5				
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.		4			
PUNTAJE ACUMULADO		25	20			

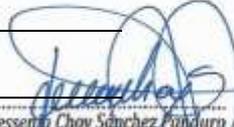
Anexo 9: Expertos que validaron los instrumentos

Tabla 10

Expertos que validaron los instrumentos

$$C = \frac{\text{Puntaje acumulado}}{50}$$

N°	Grado Académico	Nombres y Apellidos del experto
1	Doctor	Sánchez Panduro Jessenia Choy
2	Doctor	Díaz Torres Betzabeth
3	Doctor	Espinoza Carbajal Quelbin Toledo


 Dra. Jessenia Choy Sánchez Panduro
 CPPE 2600120437
 UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAVILI

Nota. Nombres de los expertos que validaron los instrumentos. Elaboración propia.

II. CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

2.1. FORMA:

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

2.2. CONTENIDO:

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

2.3. ESTRUCTURA:

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

III. APORTES

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

IV. SUGERENCIAS

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

Luego de la revisión del instrumento, a su opinión procede a su aprobación:

Sí

No

Ucayali 27 de Julio del 2020


Dr. Josselyn Cuy Sánchez
CPFe 2600120437
UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Nombre y firma

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES DEL JUEZ VALIDADOR

Nombre: Betzabeth Díaz Torres
 Título profesional: Licenciada en Educación Inicial
 Especialidad: Inicial
 Grado académico: Doctor : Administración de la Educación
 Fecha:

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado	X				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables e imparciales	X				
3. ACTUALIDAD	Atrae la atención por su novedad	X				
4. ORGANIZACIÓN	Forma una estructura sistemática para alcanzar metas	X				
5. SUFICIENCIA	Cumple con los requisitos para solucionar el problema	X				
6. INTENCIONALIDAD	Existe premeditación y voluntad para solucionar el problema		X			
7. CONSISTENCIA	El instrumento es sólido, confiable, certero y/o perdurable ya que no presentan contradicciones.		X			
8. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.	X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	X				
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X				
PUNTAJE ACUMULADO		40	8			

$$C = \frac{\text{Puntaje acumulado}}{50}$$

II. CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

2.1. FORMA:

El instrumento está bien establecido con coherencia para obtener los resultados en la investigación de acuerdo a los ítems.

2.2. CONTENIDO:

El instrumento refleja un dominio de contenidos de acuerdo a las variables de estudio que se mediran.

2.3. ESTRUCTURA:

Es adecuado, claro, sencillo preciso para aplicar.

III. APORTES

Considerar factores socio emocionales

IV. SUGERENCIAS

Luego de la revisión del instrumento, a su opinión procede a su aprobación:

Sí

No

Ucayali .. 28 de Julio del 2020


Betzabeth Díaz Torres
Nombre y firma

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES DEL JUEZ VALIDADOR

Nombre: Quelvin Toledo Espinoza Cabajul
 Título profesional: Lic. Educación
 Especialidad: Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales
 Grado académico: Investigación y Docencia Superior
 Fecha: 31-07-2020

INDICADORES	CRITERIOS	VALDRACIÓN				
		5	4	3	2	1
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado	X				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables e imparciales	X				
3. ACTUALIDAD	Atrae la atención por su novedad	X				
4. ORGANIZACIÓN	Forma una estructura sistemática para alcanzar metas		X			
5. SUFICIENCIA	Cumple con los requisitos para solucionar el problema	X				
6. INTENCIONALIDAD	Existe premeditación y voluntad para solucionar el problema		X			
7. CONSISTENCIA	El instrumento es sólido, confiable, certero y/o perdurable ya que no presentan contradicciones.		X			
8. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.	X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	X				
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X				
PUNTAJE ACUMULADO		35	12			

$$C = \frac{\text{Puntaje acumulado}}{50}$$

II. CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

2.1. FORMA:

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

2.2. CONTENIDO:

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

2.3. ESTRUCTURA:

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

III. APORTES

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

IV. SUGERENCIAS

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

Luego de la revisión del instrumento, a su opinión procede a su aprobación:

Sí

No

Ucayali 31 de Julio del 2020


Abelín Espinoza Carr
Nombre y firma

Variables	N° de ítems	Alfa de Cronbach
Satisfacción Laboral	30	0.924
Trabajo Remoto	30	0.907

Nota. Resultado de la del análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach.
Elaboración propia.

Tabla 12

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1.00 a 0.00	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 1.00	Alta confiabilidad

Nota. Valores de los niveles de confiabilidad del alfa de Cronbach. Elaboración propia.

Variable 1. Satisfacción Laboral

Figura ...

Confiabilidad de Cronbach-Satisfacción Laboral

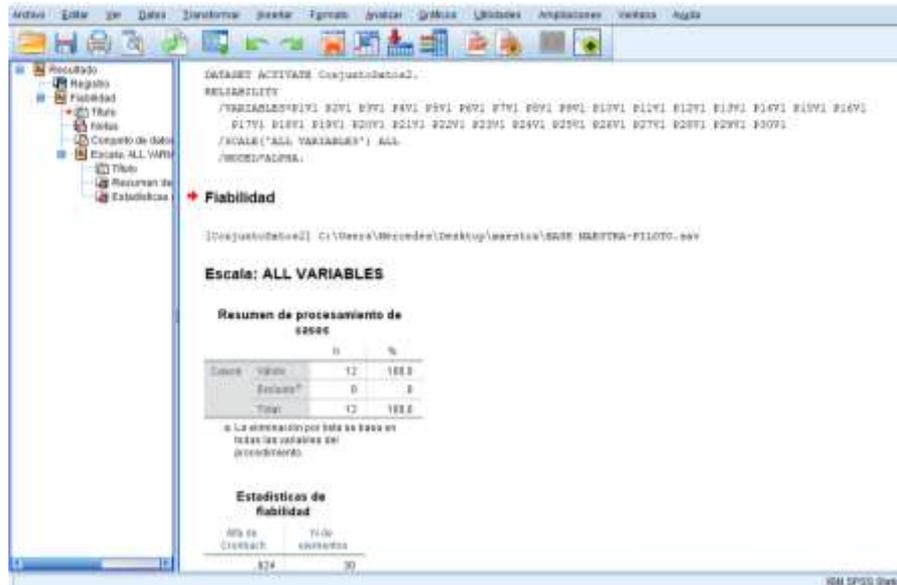
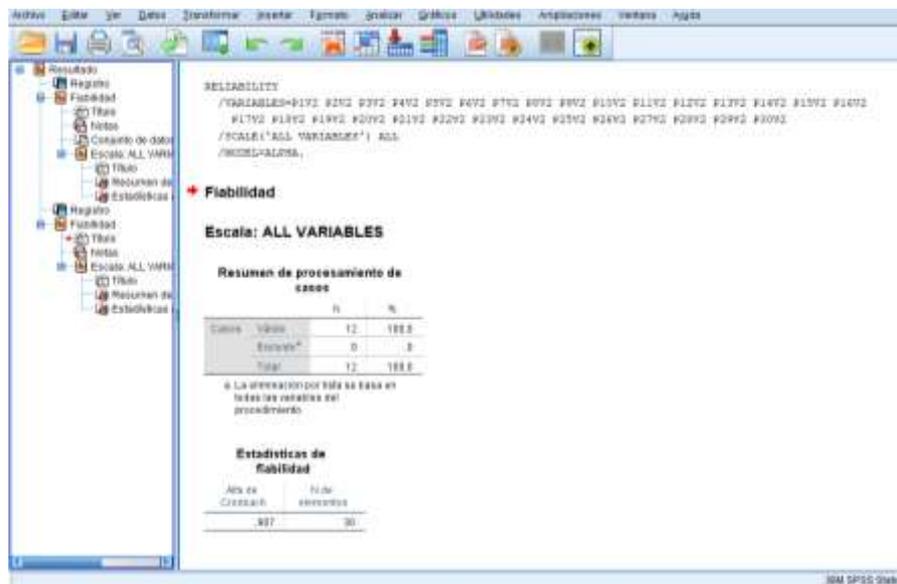


Figura ...

Confiabilidad de Cronbach-Trabajo Remoto



Anexo 11: Resultados de prueba piloto (Excel y/o SPSS) sobre Satisfacción Laboral

Totalmente insatisfecho =1; Algo insatisfecho=2; Algo satisfecho=3; Satisfecho=4; Totalmente satisfecho=5

Tabla 13

Respuestas prueba piloto Satisfacción Laboral

Satisfacción Laboral																																
N°	Relaciones interpersonales				Desempeño profesional				Condiciones laborales						Valoración del trabajo				Concejo directivo					Participación		Factores organizacionales			Factores organizacionales			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30		
1		4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
2	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
6	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
8	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
9	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	
10	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	3	3	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4

Nota. Resultado de la prueba piloto en la variable satisfacción laboral. Elaboración propia

Anexo 12: Resultados de prueba piloto (Excel y/o SPSS) sobre Trabajo Remoto

Nunca=1; Casi nunca=2; A veces=3; Casi siempre=4; Siempre =5

Tabla 14

Respuestas prueba piloto Trabajo remoto

N°	Planificador y organizador.						Seguimiento del nivel de la actividad						Facilitador y dinamizador del aprendizaje					Evaluación de las actividades de aprendizaje												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
2	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4
3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
8	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	2	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5
9	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
10	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	5
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
12	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5

Nota. Resultado de la prueba piloto en la variable trabajo remoto. Elaboración propia

Anexo 13: Resultados de la encuesta (Excel y/o SPSS) sobre Satisfacción Laboral

Tabla 15

Respuestas de la encuesta para la variable Satisfacción Laboral

Satisfacción Laboral																																									
N°	Relaciones interpersonales				Desempeño profesional				Condiciones laborales						Valoración del trabajo				Concejo directivo					Participación		Factores organizacionales			Factores organizacion		Dimensiones								Total		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8		V	
1	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	18	18	25	17	21	8	12	9	128
2	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	1	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	19	17	20	20	21	10	14	10	131		
3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	1	4	1	3	1	3	2	4	3	2	3	2	1	1	1	3	1	2	3	4	4	13	16	13	12	9	4	6	8	81		
4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	2	5	5	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	13	14	24	16	16	9	11	7	110		
5	4	2	5	4	5	5	5	4	2	2	4	3	3	4	4	2	4	4	2	1	2	1	1	1	3	2	2	4	4	4	15	19	18	14	7	4	8	8	93		
6	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	17	12	21	12	15	5	9	6	97		
7	4	2	4	3	4	4	2	3	2	2	4	2	4	4	4	2	4	3	2	1	1	1	1	5	2	1	2	2	4	5	13	13	18	13	6	7	5	9	84		
8	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	17	19	24	16	18	8	12	10	124		
9	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	13	14	16	12	10	5	9	8	87			
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	15	16	24	16	20	8	11	10	120		
11	4	1	5	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	5	4	1	4	4	1	1	1	1	1	3	2	1	2	3	3	14	14	20	13	5	5	4	6	81			
12	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	14	15	18	13	15	6	9	5	95			
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	16	24	16	20	8	12	8	119			
14	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	2	2	3	2	2	1	4	4	4	14	16	23	15	7	5	7	8	95		
15	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	1	2	1	1	1	3	3	3	2	3	3	4	14	14	16	14	6	6	8	7	85		
16	5	2	5	5	5	4	5	4	4	4	5	2	4	3	3	1	5	5	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	5	5	17	18	22	14	12	7	8	10	108		
17	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	1	3	20	16	17	16	22	7	12	4	114		
18	4	1	5	4	4	3	4	3	1	3	5	2	3	3	5	2	5	5	2	2	1	2	1	3	1	1	1	4	5	4	14	14	17	17	8	4	6	9	89		
19	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	15	15	22	14	16	8	9	8	107		
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	20	20	29	20	25	7	15	10	146		
21	4	2	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	3	3	13	13	16	11	10	7	8	6	84		
22	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	18	16	22	18	20	8	12	9	123		
23	5	2	5	5	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	17	14	24	16	10	7	11	8	107			
24	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	1	4	3	4	4	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	4	4	14	13	15	15	12	7	6	8	90		
25	3	1	4	4	4	3	4	3	1	2	4	1	3	1	4	1	5	5	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	4	4	12	14	12	15	5	4	5	8	75		

26	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	10	12	14	9	10	5	7	6	73		
27	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	13	14	16	13	12	7	8	6	89		
28	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	1	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	5	18	15	17	15	14	6	9	7	101			
29	3	5	3	3	4	2	2	2	2	3	3	1	2	2	5	5	4	4	5	3	5	4	3	4	4	2	3	2	3	3	14	10	13	18	20	8	7	6	96	
30	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	14	13	20	14	14	8	11	8	102
31	4	1	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2	3	3	4	3	4	4	2	3	1	3	3	4	3	3	3	4	4	14	16	20	15	12	7	10	8	102	
32	4	1	4	1	4	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	2	2	4	5	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	4	5	10	17	6	13	5	4	3	9	67
33	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	19	17	17	13	18	8	11	8	111	
34	3	1	4	3	2	3	4	2	1	1	4	1	2	1	4	2	3	3	1	2	1	2	2	4	2	3	3	1	1	1	11	11	10	12	8	6	7	2	67	
35	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	14	16	16	13	10	6	8	8	91
36	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	17	18	22	14	20	8	10	8	117	
37	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	20	15	25	18	23	10	12	10	133
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	22	16	20	8	12	8	118	
39	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	19	25	16	20	8	12	8	128	
40	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	19	19	23	19	25	10	14	8	137
41	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	20	16	28	20	23	10	15	10	142	
42	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	15	21	16	20	8	13	8	118		
43	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	17	16	24	17	20	8	12	10	124
44	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	20	17	24	16	20	10	15	6	128
45	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	18	16	19	16	20	8	11	8	116	
46	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	15	14	17	16	15	8	9	7	101	
47	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	18	16	21	17	21	10	15	8	126	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	24	16	20	8	12	8	120		
49	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	19	25	20	25	9	15	10	142	
50	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	18	16	21	16	25	9	14	9	128		

Anexo 14: Resultados de la encuesta (Excel y/o SPSS) sobre Trabajo Remoto

Tabla 16

Respuestas de la encuesta para la variable Trabajo Remoto

N°	Trabajo Remoto																														Dimensiones				Total
	Planificador y organizador.						Seguimiento del nivel de la actividad						Monitor y dinamizador del aprendizaje						Evaluación de las actividades de aprendizaje						D1	D2	D3	D4							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30					
1	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	25	30	23	53	131
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	34	25	59	148
3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	30	28	25	55	138	
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	26	31	24	54	135	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	30	29	24	51	134	
6	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	23	25	20	45	113	
7	4	3	5	4	5	4	1	3	5	5	5	4	3	3	3	4	4	2	2	1	4	4	1	3	2	2	1	3	4	25	26	16	32	99	
8	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	27	29	24	56	136	
9	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	28	28	21	57	134	
10	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	27	28	20	48	123	
11	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	2	4	5	28	31	25	52	136	
12	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	24	27	19	44	114	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	32	25	60	147	
14	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	29	27	23	54	133	
15	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	25	24	25	54	128		
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	31	25	58	144	
17	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	29	27	16	47	119		
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	5	5	1	4	5	30	29	24	49	132	
19	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	22	23	18	41	104	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	30	31	23	57	141	
21	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	32	25	60	146	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	26	20	48	118	
23	2	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	21	26	20	46	113	
24	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	30	25	24	56	135	
25	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	29	27	25	57	138	
26	4	3	4	4	3	4	2	3	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	2	4	5	22	24	20	46	112	
27	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	23	23	20	39	105	
28	3	3	3	5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	23	26	22	50	121	
29	5	5	5	5	5	3	2	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4	2	5	1	4	5	3	5	5	5	4	4	4	28	26	21	50	125	
30	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	29	31	21	54	135	

31	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	29	31	24	43	127		
32	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	29	30	24	59	142		
33	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	24	28	20	53	125	
34	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	2	3	3	5	3	4	4	5	5	1	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	29	24	21	50	124	
35	5	4	4	5	4	4	4	4	2	1	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	26	22	24	54	126	
36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	30	30	25	56	141	
37	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	27	30	25	55	137		
38	5	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4	3	3	1	4	4	1	4	4	5	1	4	4	5	23	26	20	40	109	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	30	34	24	58	146		
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	30	30	25	57	142	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	27	25	60	142	
42	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	24	26	23	48	121
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	30	33	25	57	145	
44	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	28	30	25	55	138		
45	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	30	28	25	48	131	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	30	34	25	58	147
47	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	26	32	25	54	137	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	35	25	60	150	
49	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	30	25	25	58	138	
50	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	24	20	20	45	109		
51	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	24	29	20	54	127	
52	5	5	5	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	5	4	4	5	5	5	3	5	3	3	5	3	4	4	4	4	5	26	21	23	48	118	
53	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	29	30	25	57	141		
54	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	25	26	19	46	116		
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	30	34	25	57	146		
56	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	27	29	24	48	128	
57	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	4	4	5	30	28	25	52	135		
58	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	30	33	23	55	141		
59	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	30	32	24	52	138	
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	30	35	25	55	145		

61	5	1	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	26	29	25	55	135		
62	5	5	5	5	5	5	4	4	1	3	3	3	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	30	21	23	54	128		
63	5	4	5	4	4	5	4	4	3	2	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	27	25	25	51	128		
64	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	25	33	23	49	130		
65	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	25	31	25	59	140		
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	30	30	23	56	139	
67	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	25	27	20	48	120	
68	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	28	24	21	51	124	
69	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	27	24	22	55	128	
70	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	27	27	19	49	122	
71	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	27	29	22	51	129	
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	34	25	60	149
73	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	29	25	60	144
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	28	20	48	120
75	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	27	26	22	47	122	
76	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	2	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	26	26	20	47	119	
77	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	30	27	25	57	139	
78	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	5	29	25	20	44	118	
79	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	26	28	20	48	122	
80	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	30	20	48	122	

Nota. Resultado de la encuesta en la variable trabajo remoto. Elaboración propia.

Anexo 16

CONSTANCIA

EL COORDINADOR DE LA RED 15 DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA
LOCAL N° 05 – EL AGUSTINO- SAN JUAN DE LURIGANCHO

HACE CONSTAR:

Que el maestrando Lic. Agripina Esther Mendoza Ibañez, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, filial Lima Norte, realizó la aplicación de su instrumento de investigación de su tesis Titulada Satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021, la cual fue aplicada los días 9 al 12 de noviembre del año en curso, donde el instrumento se aplicó a los docentes de la red 15 de la UGEL N°05.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente

El Agustino, 30 de noviembre del 2021

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

Luis Alberto Guerrero Caña
RED 15 DE EL AGUSTINO –UGEL 05
DNI 21821515

Anexo 17

Título de la investigación: **Satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021**

Objetivo de la investigación: **Determinar la relación entre satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red 15 de la Ugel 05 Lima 2021.**

Dirigido a: **Docentes de la Red 15 de El Agustino**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

Beneficios: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre **Satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021**, lo cual es relevante para contribuir en la mejora de nuestra labor pedagógica.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, profesor(a) **Agripina Esther Mendoza Ibañez**, al siguiente email: sthrmendoza@gmail.com

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo:

ACEPTO PARTICIPAR (usuario es dirigido al cuestionario)
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfX_ztX_DCVGt8d9wZaRe153snvlxSmHhSm6vAAKa1_hmqCyg/viewform

NO ACEPTO (usuario es redirigido al final del cuestionario)

ALFA DE CRONBACH
INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA IEI N° 424 JESÚS
MARÍA, PUCALLPA 2020

	RELACIONES INTERPERSONALES (1-4)				DESEMPEÑO PROFESIONAL (5-8)				CONDICIONES LABORALES (9-14)						VALORACIÓN DEL TRABAJO (15-18)				CONSEJO DIRECTIVO (19-23)					PARTICIPACIÓN (24-25)		FACTORES ORGANIZACIONALES (26-28)			AMBIENTE FÍSICO (29-30)		SUMATORIA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	115
2	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	2	105
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	4	100	
4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	128	
5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	114	
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	121	
7	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	135	
8	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	2	3	114
SUMATORIA	30	32	33	33	30	30	29	27	30	31	32	28	29	30	30	35	34	34	31	28	32	34	35	31	31	32	34	31	27	29	
PROMEDIO	3.75	4.00	4.13	4.13	3.75	3.75	3.63	3.38	3.75	3.88	4.00	3.50	3.63	3.75	3.75	4.38	4.25	4.25	3.88	3.50	4.00	4.25	4.38	3.88	3.88	4.00	4.25	3.88	3.38	3.63	
VARIANZA	0.19	0.25	0.11	0.11	0.44	0.44	0.98	0.73	0.19	0.36	0.25	0.75	0.48	0.44	0.19	0.23	0.19	0.19	0.36	1.75	0.50	0.69	0.48	0.61	0.61	0.25	0.44	0.36	1.48	0.73	

LEYENDA

- (1) Totalmente insatisfecho = 30 – 53
- (2) Algo insatisfecho = 54 – 77
- (3) Algo satisfecho = 78 – 101
- (4) Satisfecho = 102 – 125
- (5) Totalmente satisfecho = 126 – 150

Totalmente insatisfecho	Algo insatisfecho	Algo satisfecho	Satisfecho	Totalmente Satisfecho
1	2	3	4	5

GENERAL (PREGUNTA 1 – 30)

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	8	100,0
Excluido ^a	0	.0
Total	8	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.901	30

a. La eliminación por lista se basa en todas las

ALFA DE CRONBACH
INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA EDUCACIÓN A DISTANCIA EN DOCENTES DE LA IEI N° 424 JESÚS
MARÍA, PUCALLPA 2020

	PLANIFICADOR Y ORGANIZADOR (1 – 6)						SEGUIMIENTO DEL NIVEL DE LA ACTIVIDAD (7 – 13)							FACILITADOR Y DINAMIZADOR (15 – 18)					EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES (19 – 23)										SUMATORIA		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29	30
1	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	131
2	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5	131
3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	132
4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	121
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	128
6	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	118
7	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	132
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143
SUMATORIA	32	37	34	36	36	33	34	35	37	29	32	35	34	35	36	38	35	33	38	32	35	35	33	34	33	35	31	34	36	39	115
PROMEDIO	4.00	4.63	4.25	4.50	4.50	4.13	4.25	4.38	4.63	3.63	4.00	4.38	4.25	4.38	4.50	4.75	4.38	4.13	4.75	4.00	4.38	4.38	4.13	4.25	4.13	4.38	3.88	4.25	4.50	4.88	
VARIANZA	0.50	0.48	0.69	0.25	0.25	0.36	0.44	0.23	0.48	0.23	0.25	0.23	0.44	0.73	0.50	0.44	0.23	0.61	0.19	1.00	0.23	0.48	0.36	0.44	0.11	0.48	1.11	0.44	0.25	0.11	

LEYENDA

- (1) Nunca = 30 – 53
- (2) Casi nunca = 54 – 77
- (3) A veces = 78 – 101
- (4) Casi siempre = 102 – 125
- (5) Siempre = 126 – 150

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

GENERAL (PREGUNTA 1 – 30)



Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	8	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	8	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,778	30

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
RED 15 DE EL AGUSTINO – UGEL 05	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Luis Alberto Guerrero Caña	21821515

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
AGRIPINA ESTHER MENDOZA IBAÑEZ	07057095

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Estrato de población y muestra

N°	CÓDIGO LOCAL	NOMBRE DE IIEE	NIVEL	RED	GESTIÓN	DISTRITO	Docentes Inicial	Docentes Primaria	Docentes Secundaria
1	304723	010 MARTIR OLAYA	Inicial	15	Pública	El Agustino	6	0	0
2	304761	046 LOS LIBERTADORES DE AYACUCHO	I, P,S	15	Pública	El Agustino	10	25	20
3	304775	047 SEÑOR DE LOS MILAGROS	I,P	15	Pública	El Agustino	6	10	0
4	304978	1046 JULIO RAMON RIBEYRO	I, P	15	Pública	El Agustino	3	6	0
5	305001	1169 ALMIRANTE MIGUEL GRAU SEMINARIO	I,P	15	Pública	El Agustino	5	11	0
6	305015	1170 JOSE DE LA RIVA AGÜERO	I,P	15	Pública	El Agustino	9	12	0
7	305044	1177 HEROES DEL CENEPÁ	I, P	15	Pública	El Agustino	4	7	0
8	305063	1186 SANTA ROSA DE LIMA MILAGROSA	I,P	15	Pública	El Agustino	6	12	0
9	305077	1187 SAN CAYETANO	I,P	15	Pública	El Agustino	2	12	0
10	305096	G. M. ANDRES AVELINO CACERES DORREGARAY	I,P,S	15	Pública	El Agustino	14	36	71
11	305100	HOGAR SAN MARTIN	Inicial	15	Pública	El Agustino	11	0	0
12	714225	CUNA JARDIN PARROQUIAL SAN JOSE	Inicial	15	Conv Pu	El Agustino	6	0	0
13	304780	048 SAN JUAN BOSCO	Primaria	15	Pública	El Agustino	0	12	0
14	305124	NICOLAS DE PIEROLA	Secundaria	15	Pública	El Agustino	0	0	12
							82	143	103
		Secundaria		103					
		Primaria		143					
		Inicial		82					
				328					

Muestra Estratificada

Estrato	Estrato Red 15	Ni de Población	Peso Proporcional	Muestra Asignación Proporcional
1	Inicial	82	25%	20
2	Primaria	143	43%	34
3	Secundaria	103	32%	26
		328		80

$$n_i = n \left(\frac{N_i}{N} \right)$$

Muestra =80

82/328	25%	Luego :	80*25/100= 20
143/328	43%		80*43/100=34
103/328	32%		80*103/100=26

Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral

Figura 1

Niveles de la satisfacción laboral

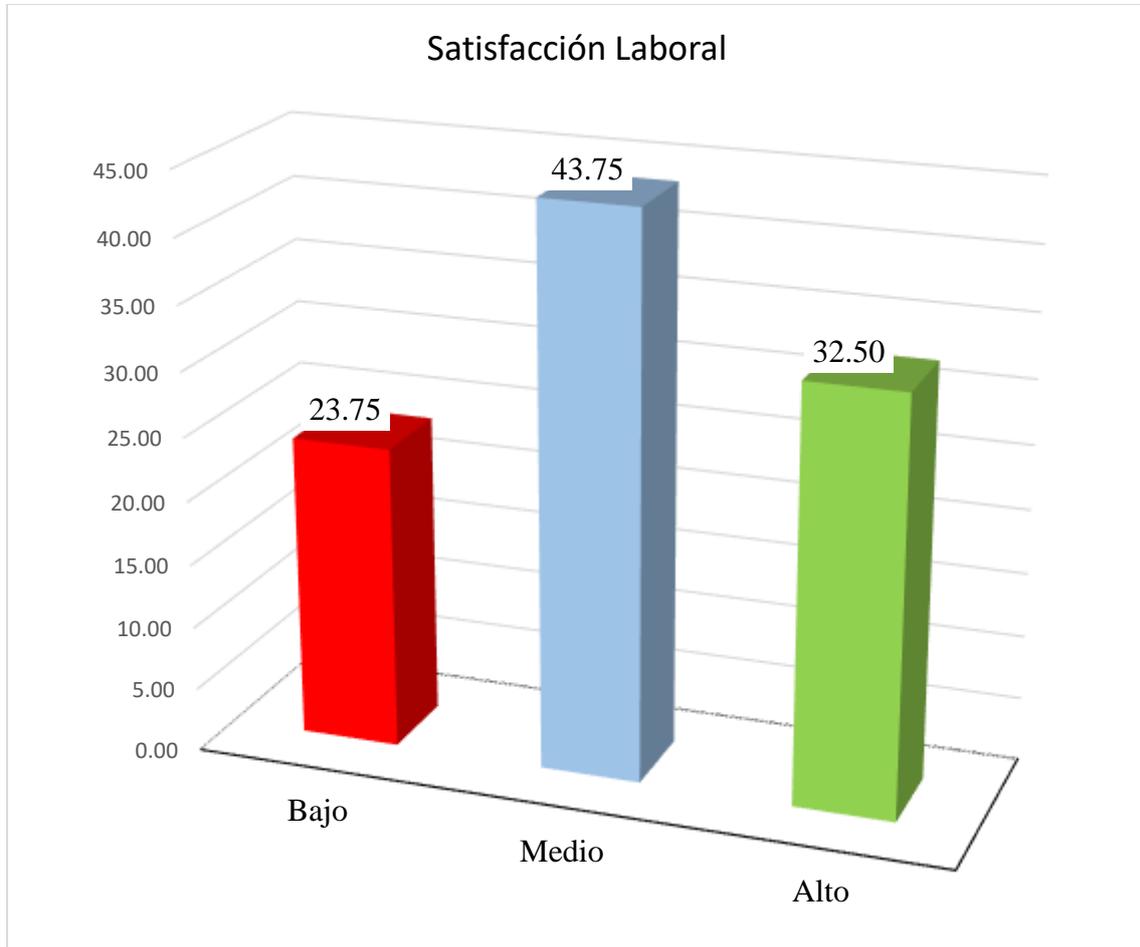
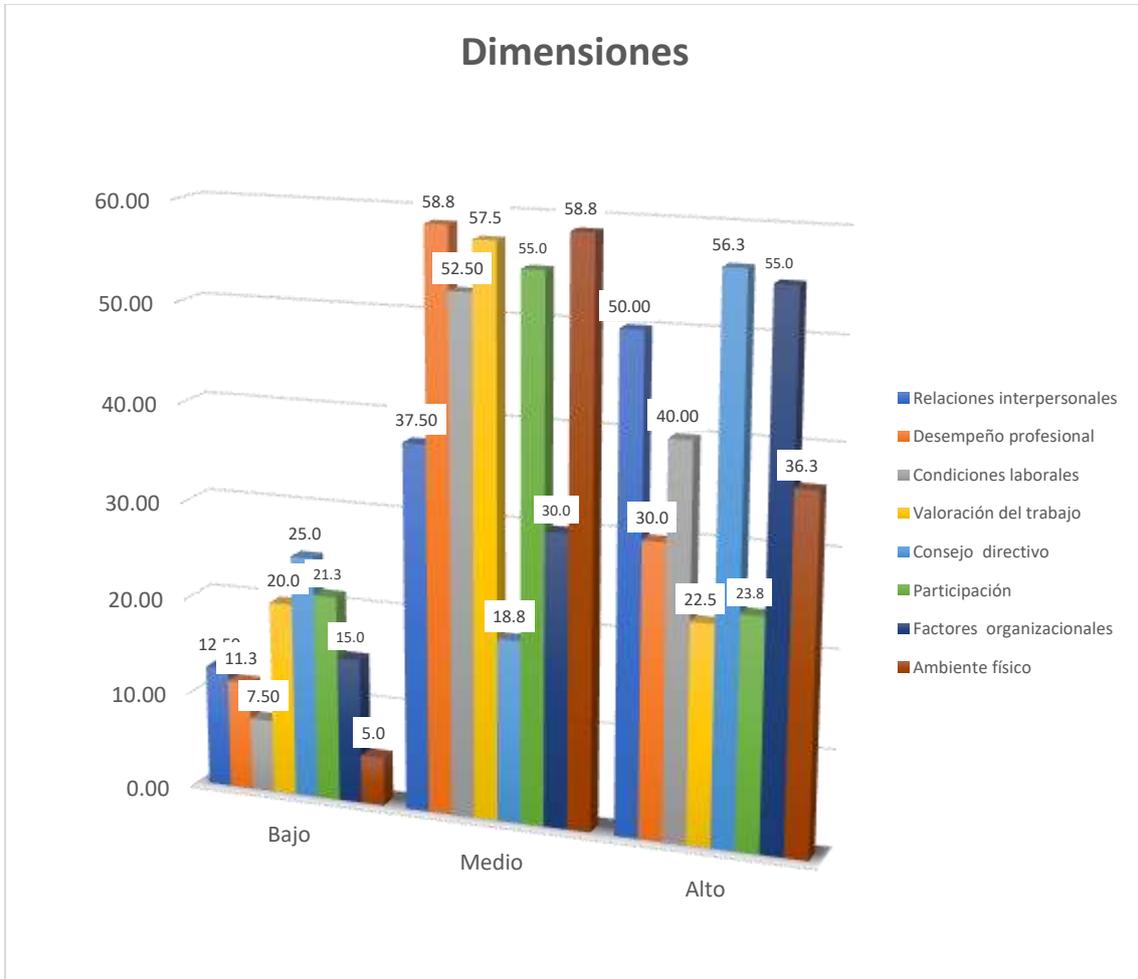


Figura 2

Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral



Resultados descriptivos de la variable trabajo remoto

Figura 3

Niveles del trabajo remoto

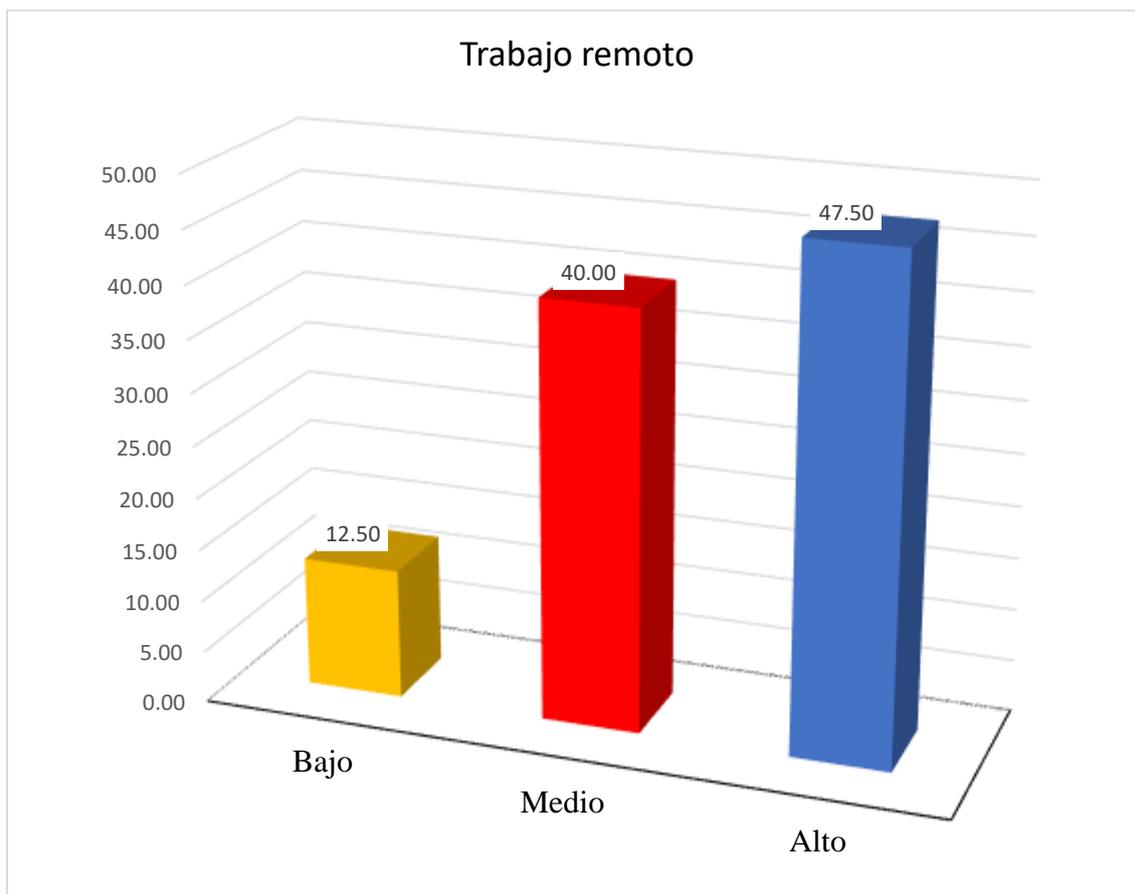


Figura 4

Niveles de las dimensiones del trabajo remoto

