



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Teletrabajo y satisfacción laboral en los docentes en una
institución educativa del distrito de el agustino, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Arotinco Palpa, Yovel (orcid.org/0000-0003-0304-7798)

ASESOR:

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi adoro y amado Gadiel Yovel que en su primer año de su onomástico le dedico este trabajo.

Agradecimiento

A mis padres Aniceto y Mary Luz que son la base de mi formación como profesional y persona, a mis hermanas que día a día me enseñan las nuevas tendencias de la actualidad.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimiento	15
3.6. Métodos de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1 Tabla de frecuencias y porcentajes con Datos Agrupados del Teletrabajo y sus dimensiones	17
Tabla 2 Tabla de frecuencias y porcentajes con Datos Agrupados del Satisfacción laboral y sus dimensiones	17
Tabla 3 Prueba de normalidad de las variables	18
Tabla 4 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables de estudio	19
Tabla 5 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable teletrabajo y la de dimensión Clima laboral	20
Tabla 6 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable Teletrabajo y la dimensión Desarrollo Personal	21
Tabla 7 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable Teletrabajo y la dimensión Estabilidad laboral	22

Resumen

La investigación realizada se titula: Teletrabajo y satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022. Teniendo como objetivo general el cual es el determinar el nivel de la relación entre el teletrabajo y satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022. El estudio fue no experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de tipo aplicada y de corte transversal. La población consto de 164 docentes. La muestra estuvo conformada por los 115 docentes. Para la recopilación de información se usó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario. El grado de coeficiente de los dos instrumentos por medio del estadístico Alfa de Cronbach fueron de 0,992 y 0,986 respectivamente. De los resultados alcanzados de la presente investigación corroboraron la existencia de una correlación positiva media ($R= 0,149$) entre las variables.

Palabras clave: Teletrabajo, Satisfacción laboral, Motivación laboral

Abstract

The research carried out is entitled: Teleworking and job satisfaction in teachers in an educational institution in the district of El Agustino, 2022. Having as a general objective which is to determine the level of the relationship between teleworking and job satisfaction in teachers in a educational institution of the district of el agustino, 2022. The study was non-experimental, with a quantitative approach, descriptive level, applied and cross-sectional. The population consisted of 148 teachers. The sample consisted of 115 teachers. For the collection of information, the survey technique was used, whose instrument was the questionnaire. The degree of coefficient of the two instruments by means of the Cronbach's Alpha statistic was 0.992 and 0.986, respectively. The results obtained from the present investigation corroborated the existence of an average positive correlation ($R= 0.149$) between the variables.

Keywords: Telecommuting, Job satisfaction, Work motivation

I. INTRODUCCIÓN

Durante estos últimos años desde que se presentó esta coyuntura del Covid-19, se ha visto en auge sobre todo si enfocamos en la fuerza laboral, estamos hablando del teletrabajo; según estudio de Escuela Sloan de Administración del Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT) unas cifras superiores pasaron de la modalidad tradicional de trabajo a la metodología de teletrabajo, realizado a 50.000 personas, además de acuerdo al estudio se identificó que un tercio de la trabajadores laborales entre los meses de febrero a mayo del año 2020 pasaron de la modalidad tradicional de trabajo a la metodología de teletrabajo; esta metodología ha estado evolucionando mediante el empleo de tecnologías que nos lleva a la información, que ha causado que se desarrolle y mejore diversas funciones. Lo que fue un medio factible para esta etapa del teletrabajo en la cual se desarrolló en diferentes ámbitos para que las microempresas sigan desempeñándose y puedan mejoren así mismas.

En el Perú el teletrabajo se expandió en el 2021 pero ya tenía años de precedencia en el 2013 sus inicios con la Ley_N° 30036 siendo aprobó por Decreto Supremo N°017-2015-TR mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Una encuesta realizada por Career Partners Perú a 580 ejecutivos del país, no demuestra como el estudio reportó un 77% de casos de productividad, en cuanto a los colaboradores que se mantuvo o aumento ello. Se considera el 72% de las organizaciones no estaba preparada para afrontar esta coyuntura.

En el colegio juventud científica de el Agustino, entre sus problemas, tiene un gran déficit con relación a la infraestructura debido a la presente pandemia le exige algunos protocolos. Especialmente en los niveles de educación siendo periodos graduales y articulados (inicial, primaria y secundaria), siendo un plana de docentes de 164 maestros divididos entre tres locales y para cada nivel de acuerdo a sus capacidades y necesidades; Del mismo modo, los estudiantes desde el punto de vista a la actualidad, así como en la pandemia del Covid 19, se deben seguir algunos protocolos de seguridad vitales por los cuales recomiendan tener distanciamiento y evitar la aglomeración de estudiantes en un ambiente reducido y no hay muchos ambientes adicionales para el desarrollo correctamente. En ausencia de una infraestructura suficiente, esto afecta un nivel mayor y la posición

actual de la epidemia en la que enfrentamos otras técnicas modernas recientes, como trabajar de forma remota. Para lidiar con estos problemas, es por eso que este estudio estamos buscando analizar el teletrabajo de la institución y de qué manera incide en la satisfacción laboral.

Lo que nos lleva en relación al teletrabajo fue la forma modernizada, sin precedentes en nivel general, en el rubro de la educación en esta emergencia lo que llevo a la clausura masiva de la enseñanza presencial en las instituciones educativas aproximadamente unos 190 territorios con el objetivo de que no se propague el COVID 19 y que aumente el efecto. En el Perú casi 5 mil colegios cerraron sus puertas, luego de haberse suspendido las clases. En este entorno educativo, parte importante del tamaño que el territorio ha adoptado frente a la crisis, se relacionan con la iniciativa de la suspensión de las actividades académicos de forma presencial en los niveles de educación.

Cabe decir que los colegios que tuvieron la probabilidad de seguir estando a flote ofrendando enseñanza de calidad en línea, la productividad, la eficiencia y eficacia para alcanzar las propuestas expuestas para las microempresas educativas. La necesidad es para ver la realidad en el teletrabajo y la relación al alcanzar de forma productividad en las microempresas educativas para lograr las metas de forma eficaz.

Para ello se llevará se evaluará tanto la productividad laboral en las micro empresas educativas mediante se logre mantener el ímpetu de relación en los colaboradores mediante el desarrollo a través del teletrabajo.

En el Perú el trabajo remoto y el teletrabajo no tenían mucho énfasis, y si hablamos en el ámbito educativo es deficiente, eso se puede ver en las gestiones empleadas por el Estado, si bien consideramos en el sector particular de las microempresas educativa en ate, muchas han quedado en quiebra, otras se han logrado adaptar, pero se podrá ver si hay una correlación entre la forma de trabajo y la productividad del trabajador que utilizaran las Tics como medio para cumplir sus deberes.

La formulación de problema de la investigación el cual está conformada por el problema general ¿Cuál es el de nivel de relación entre el teletrabajo y satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el

agustino, 2022? y por los problemas específicos ¿Cuál es el de nivel de relación entre el teletrabajo y el clima laboral en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022?, ¿Cuál es el de nivel de relación entre el teletrabajo y el desarrollo personal en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022? y ¿Cuál es el de nivel de relación entre el teletrabajo y la estabilidad laboral en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022?

Justificación teórica, desde una percepción teórica, a sido necesario revisar los fundamentos teóricos y conceptuales sobre las variables del presente trabajo, el cual fue aplicado en los docentes, tomando en consideración que los medios principalmente en uso es el internet, que nos permite experimentar diferentes experiencias, a las cuales favorecen su calidad y la efectividad como docente; teniendo en consideración que es un trabajo habitual el mismo que incide continuamente en factores tales como el ausentismo o cambio constante, afectando ampliamente en su centro de trabajo al no existir estabilidad laboral.

Justificación práctica, esto contribuyó a que los docentes perfeccionen su capacidad conductiva es por ello que los hechos de tecnologías brindan los instrumentos necesarios para que los docentes se consideren orgullosos, de esta manera cumpliendo su labor desde comodidad de su domicilio y poder desarrollar sus tareas eficientes. Hay que tener presente que el teletrabajo ha ayudado a los docentes, también es un avance empresarial o contratistas porque se minimizan costos que generaban anteriormente demasiadas altas, así mismo, se forma más productividad y estos procesos en mención para ser eficientes, generándose de esta manera una ventaja competitiva.

Justificación metodológica, porque tuvo una herramienta de medición como es el cuestionario para cada una de las variables el cual han sido procesadas por el estadístico por intermedio del software SPSS; para poder determinar por intermedio de los resultados el nivel de relación que podría estar entre las variables que se plasma en los datos.

Las hipótesis están planteadas por una hipótesis general la cual es, si Existe relación significativa entre el teletrabajo y satisfacción laboral en los docentes en

una institución educativa del distrito de el agustino, 2022 y por hipótesis específicas si Existe relación significativamente entre el teletrabajo con el clima laboral en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022, Existe relación significativamente entre el teletrabajo con el desarrollo personal en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022. Existe relación significativamente entre el teletrabajo con la estabilidad laboral en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022.

Se obtiene un objetivo general el cual es el determinar el nivel de la relación entre el teletrabajo y satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022 y los objetivos específicos lo cuales son Determinar el nivel de la relación entre el teletrabajo y el clima laboral en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022, Explicar el nivel de la relación entre el teletrabajo y el desarrollo personal en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022, Proponer el nivel de la relación entre el teletrabajo y la estabilidad laboral en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con relación a los antecedentes nacionales se encuentra Herrera y Quispe (2021) mencionaron que, en su investigación realizada en Cusco, el de analizar la variable entre la satisfacción de las personas con la participación en el trabajo remoto. Este estudio utilizó datos relevantes de una encuesta a unos 252 empleados de teletrabajo de diversas organizaciones de la ciudad del Cusco. Donde se obtiene como resultado que existe una correlación positiva significativa de acuerdo a las variables de su investigación el cual es satisfacción laboral y el compromiso, teniendo el entorno físico y las comodidades una alta correlación con el compromiso con el trabajo. Con base en los resultados, se encontró que a medida que aumentara la satisfacción laboral también aumentaba el compromiso laboral.

Así mismo, Cardoza et al., (2019) mencionaron que, en la investigación en la localidad de Chimbote, el cual tuvo como uno de los objetivos el de determinar la relación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, siendo el trabajo de investigación de tipo descriptivo y también correlacional, el proyecto no es experimental y tiene carácter transversal del estudio la muestra del estudio incluyó a 130 asociados de gestión, incluidas 51 mujeres y 79 hombres. La información se recoge mediante dos cuestionarios de los cuales se concluyó que en la satisfacción con la vida (55%) como con el trabajo (66,9%), como resultado mayor satisfacción laboral.

En principio, Benites (2020) determinó en su investigación que tuvo lugar en ciudad de Trujillo, tuvo como objetivo la relación con las variables de implementación del teletrabajo y la variable calidad de vida laboral siendo un trabajo de investigación de tipo descriptivo correlacional y aplicada por un tema de investigación cuantitativa a un promedio de 62 docentes que laboraban en modalidad teletrabajo, con la aplicación de dos tipos de cuestionarios, teniendo como resultado una relación altamente significativa el cual indica correlación directa regular de 0.416.

Por otra parte, Tejada y Torres (2020) realizó su investigación en el distrito de Moyobamba, San Martín, en base a la tecnología remota para mejorar la eficiencia administrativa, dicha encuesta se utilizó dos variables, este también es un estudio aplicado, con diseño preexperimental, con una muestra de 7

colaboradores en el campo de la gestión escolar antes mencionado, mediante entrevista y encuesta. para la recolección de datos, ambos cuentan con su propio cuestionario a partir de 15 preguntas divididas para cada indicador. Como resultado de la investigación aplicada, tenemos los siguientes resultados de productividad basados en resultados de investigación que muestran que el 39 % de la productividad está relacionada con la relación de frecuencia y el 41 % de la productividad está relacionada con la relación de frecuencia. Este es un resultado promedio. La investigación muestra que el uso de un modelo de trabajo remoto ha mejorado significativamente la productividad de I.E. Seraphim Filomeno debido a la prueba de Wilcoxon tiene un valor de $Z = -2197$ con significación mayor a 0.05, mostrando que existe una distribución normal. Acepto la hipótesis nula.

Así mismo, Reyes (2020) de acuerdo a su investigación realizada en la ciudad de Trujillo, se determinó que si existe la relación entre las variables como es el trabajo a distancia y la satisfacción laboral. La investigación no fue experimental y utilizó niveles cuantitativos, descriptivos, correlacionales y transversales. La población es de 61 funcionarios administrativos. La muestra incluye 61 empleados. El censo es un método de muestreo. Para recopilar información se utilizaron técnicas de encuesta, cuya herramienta es una encuesta. Con base en los resultados de este estudio, confirmaron una alta correlación positiva ($R=0.810$) entre las variables. Esto significa que la implantación del modelo de trabajo a distancia afecta significativamente a la satisfacción profesional del equipo directivo.

Respecto a los antecedentes internacionales se encuentran, Roldán y Díaz (2021) indico que en su investigación internacional realizada en ciudad de Manta del país de Ecuador, con la finalidad de identificar el manejo del estrés trabajando de forma remota para los profesores, siendo practicada en 31 docentes, se utilizaron métodos estadístico deductivo-inductivo, como herramienta de diagnóstico se utilizó el test de estrés ocupacional, para determinar en qué medida un trabajador experimenta síntomas relacionados con el estrés y el cuestionario es The CAE Stress Inventory (Bonifacio & Chorot, 2003) describen cómo pensar y comportarse en situaciones estresantes. Obteniendo que el nivel de estrés en el lugar de trabajo entre los maestros teme que el 35.5% sea un estrés leve en el trabajo, el 29% tiene un estrés promedio relacionado con el trabajo y el 25.8% sin

trabajar en el trabajo y 3 maestros con 9.7 muestran signos y síntomas de trabajo estrés.

De la misma forma, Pujol y Dabos (2018) se alegó que en la investigación presentada, Satisfacción laboral en su trabajo, aunque las encuestas de satisfacción laboral han sido el centro de atención de la comunidad investigadora en su mayor parte. Hace un siglo, ¿todavía le sorprendía lo fragmentado y limitado que estaba el campo en sus oportunidades de empleo? teniendo como finalidad el de lograr identificar a una de las variables como es la satisfacción laboral obteniendo como resultado una falta de investigación sobre la influencia en la personalidad y la satisfacción laboral, y se sugirieron posibles direcciones de investigación.

En principio, Acosta (2018) de acuerdo a su investigación realizado en la ciudad de Antioquia-Colombia, este estudio tiene la intención u objetivo de explorar los puntos de trabajo remoto y qué relación tiene con la productividad percibida de diferentes actores (los trabajadores que teletrabajan, líderes, colegas y familiares) que crean el teletrabajo en las unidades del sector público colombiano. Entonces, los conceptos de teletrabajo y productividad se analizan primero teóricamente y se combinan bajo una bibliografía dedicada. Por lo tanto, siguiendo los principios de los métodos cuantitativos propios de la investigación descriptiva exploratoria, se diseñaron cuatro cuestionarios para cada participante que trabaja a distancia. Los tipos de análisis se establecen de dos formas, primero por su concepción teórico/práctica a través de aspectos productivos del trabajo remoto, y segundo por identificar características productivas específicas de las organizaciones del sector público que realizaron el estudio. Los resultados generales muestran que trabajar a distancia corresponde a una percepción positiva de la productividad tradicional. Muchos participantes del modelo constataron un alce en la productividad como resultado de los variados beneficios que obtienen al trabajar a distancia, encontraron factores que inciden en la vida personal del personal y se interpreta en el desempeño en sus actividades profesionales.

En la misma línea, Varas (2019) en la investigación realizada en España, teniendo como intención estudiar e interpretar el soporte organizacional y la satisfacción laboral de varios empleados remotos, aplico un método cuantitativo, no

empíricos y correlacional en 59 empleados de ahí se sigue que existe una correlación positiva significativa entre la percepción del apoyo de la organización a los diversos trabajadores remotos y la satisfacción laboral, es decir, la sensación del apoyo de la organización a los trabajadores remotos, cuanto mejor, mayor es su satisfacción laboral. La nueva era global y los avances tecnológicos han propiciado un despliegue cada vez mayor del trabajo remoto, en beneficio tanto de la organización como de sus empleados. El trabajo remoto se ha estudiado ampliamente desde una perspectiva organizacional, pero se ha recopilado poca información de las experiencias de los propios trabajadores remotos.

Por último, Fuentes (2021) en la investigación realizada en Guayaquil, antes de que naciera el Covid-19, y aplicados en docentes universitarios, la educación superior cambió y los nuevos desafíos obligaron al ajuste y la innovación, teniendo como objetivo el de analizar el impacto de las aplicaciones de trabajo remoto en los docentes de la Universidad y su colisión en la satisfacción de los estudiantes. Además, muestra lo que piensan los docentes de este nuevo modelo, en el que se han expuesto a la autotransformación de los métodos de enseñanza e identificado sus fortalezas y debilidades. Los métodos utilizados son descriptivos y se conocen como métodos mixtos, en los que los tipos de formas en que los estudiantes suelen presentarse, utilizan métodos de entrevistas cualitativas y métodos de encuestas cuantitativas para medir el éxito de los estudiantes. Durante sus investigaciones muestran que los estudiantes enfrentan problemas en las clases en línea como son las malas conexiones a Internet, el equipo técnico limitado y la falta o casi nada de coordinación en diversas actividades programada. Los docentes satisfechos se benefician del trabajo remoto y la capacitación continua que reciben, pero ven una mayor carga de trabajo. Se concluyó que el teletrabajo como una opción de trabajo para los docentes, los estudiantes están satisfechos con los cursos en línea, y en el futuro optarán por una modalidad virtual.

Para las bases teóricas se describen los principales factores teóricos que sustentan una comprensión profunda de las variables de investigación involucradas en el teletrabajo, así como las opiniones de los autores sobre las diferentes contribuciones a los resultados.

Teniendo como teorías fundamentales el teletrabajo da como origen según (Nilles, 1988, como se citó en Soto. 2020) definen al teletrabajo como un trabajo a distancia, para referirse a la sustitución de todo o parte del trabajo a distancia por el uso de ordenadores para evitar que los empleados tengan que desplazarse todos los días. De igual manera, el término teletrabajo es un subconjunto del teletrabajo y también incluye todas las alternativas de trabajo y tecnología de la información, como el acceso personal por teléfono o correo electrónico. Reemplace los viajes administrativos con videoconferencias.

La definición de teletrabajo de Orlando (2015) describe el teletrabajo es una estrategia de trabajo para diversas y variadas personas, gracias al advenimiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), pueden desempeñar sus funciones con responsabilidad desde cualquier lugar fuera de la empresa.

Presenta modelos teóricos el cual se comprende como el manejo de tecnologías y las comunicaciones como diferentes medios tenemos computadoras portátiles, de escritorio, teléfonos inteligentes y tabletas para uso en un lugar diferente al del trabajador. (OIT, 2019).

De acuerdo al concepto del trabajo remoto el cual debe realizarse sobre la base de un acuerdo voluntario entre el empleador y el empleado. Además, hay otros aspectos que deben aclararse al determinar el lugar de trabajo (en el hogar del empleado o en otro lugar), ya sea el horario de trabajo, las herramientas de comunicación utilizadas, el trabajo por hacer, los arreglos de seguimiento y presentación de informes para el trabajo realizado. (OIT,2020).

Según la Ley N° 30036 (2013), que regulariza el teletrabajo, teniendo como definición que el teletrabajo es el desenvolvimiento del trabajador en forma no presencial teniendo como nombre “teletrabajador”, en su centro de trabajo en el cual está laborando que puede ser haciendo uso y manejo de las TIC pudiendo realizar el control y supervisión.

En primer lugar, la dimensión estrategia laboral es cual es definida por Orellana (2019), como un método que desea alcanzar teniendo como objetivo por intermedio de un plan de acción el cual se divide en objetivos estratégicos de acuerdo al área que de desempeña.

En segundo lugar, la dimensión de trabajo desde cualquier lugar, que conceptualizó Orlando (2015) como la competencia de ejecutar o laborar las funciones y responsabilidades de una ocupación lejos de su centro de trabajo. Entendiéndose que, desde cualquier momento y lugar, mientras que cumpla con los requisitos mínimos de acceder a una red de Internet y uso de instalaciones tecnológicas para la realización de su labor, será un lugar para trabajar de forma remota. Según Pagés (2020), el lugar más común para que las personas trabajen a distancia son sus casas, ya que en muchos casos tienen los instrumentos necesarios para el desarrollo de sus labores. Además, esto establece un sinnúmero de beneficios como es el tiempo y gastos en viajes de negocios, y la disminución drástica del estrés por llevar determinada ropa o relaciones personales inapropiadas con jefes y su entorno laboral.

La tercera dimensión son las herramientas tecnológicas son definidas como tecnología consistente en eventos que las personas siguen en su contexto para alcanzar sus metas y cumplir con sus compromisos. Esta técnica se basa en el hábito de las personas que la han visto en un conocimiento y las investigaciones que han respaldado ese campo. En otras palabras, el desarrollo de la tecnología lo que es ahora se basa en la indagación y en la praxis. Las herramientas tecnológicas tienen como objetivo reducir el tiempo y realizar un labor adecuado para el trabajo, así como alcanzar una asignación y dosificación eficiente de los medios; permitiendo el intercambio de experiencias, búsquedas e investigaciones dentro de las organizaciones y con sus entornos. Mediante una interpretación más amplia, podemos indicar que es una herramienta que ayuda a realizar bien una tarea y por la cual se obtendrá el resultado esperado, que ahorra tiempo y recursos financieros.

Existen algunas ventajas para el trabajador que se encuentran laborando como teletrabajo. Se puede mencionar como es la autonomía funcional y autonomía para la gestión del tiempo en correlación con las labores previstas por la institución. Que nos permita que el trabajo remoto tenga un cierto equilibrio entre su carrera y su vida. Los empleados eligiendo su propio horario de trabajo de cual existe un ahorro de tiempo en el transporte diario y permita que los empleados trabajen de forma remota fortaleciendo las relaciones familiares. Obteniendo un ahorro de

dinero en viajes y refrigerios diarios, y una reducción del estrés en vista que labora en su domicilio.

Teniendo en cuenta la institución educativa también existe algunas ventajas, de acuerdo a Puntriano (2015), nos indican que existe tres beneficios el cual es el de reducir significativamente los costos relacionados con el consumo de las necesidades básicas, así como los costos de cuidado de oficinas y edificios; y la adquisición de suministros y papelería. Reducir el costo de alquiler de edificios y/u oficinas, así como implementarlos para operarlos, porque al integrar el trabajo remoto, ya no se necesitan estructuras físicas como oficinas de personal, servicios médicos, etc. Reducir las ausencias o retrasos en el trabajo, donde los trabajadores remotos tengan la independencia y flexibilidad para administrar su tiempo para realizar las tareas que se les asignan, no tendrán excusas ni pretextos.

La definición de satisfacción laboral de acuerdo a Cardoza (2019) cabe señalar que la satisfacción laboral es la acción más importante en la vida de todos, no importa cuánto tiempo invertir en él, según el comunicado conciencia y la habilidad para interactuar con las personas.

De Varas (2019) siendo una percepción subjetiva la satisfacción laboral, cuyo grado depende de varios factores como lo es el clima laboral, el crecimiento personalmente logrado, la estabilidad laboral y la evaluación del trabajo a través de los ingresos. Por su parte, (Garcia,2017) citado por (Soto, 2020) la satisfacción laboral es una prioridad para quienes dirigen un negocio porque: En diversas encuestas han mencionado que los valores como es la lealtad del empleado al empleador, el cambio de trabajo o la productividad depende de un alto índice de satisfacción laboral. La cercanía a las experiencias personales en el interior de la organización, se interpreta como una percepción que lograra convertirse en un componente emocional.

Las dimensiones de satisfacción laboral son tres el cual son clima laboral, desarrollo personal y estabilidad laboral. De Olaz (2009) el clima laboral no siempre es compartido por el equipo humano, sino que está asociado a sensaciones agrupadas por otros términos más mundanos como “entorno”, “atmósfera” y “respirar aire”. Se trata de diversas situacionales de diferentes ubicaciones y origen que varían en el momento e inciden en la desigualdad de todos estos miembros de

la comunidad laboral. De Arias (2008) Para crecer o avanzar, se marcan metas, se hace difícil alcanzarlas, se vuelven más lejanas y de más difícil acceso. La reacción a estos contratiempos determina si la meta se logra en el momento oportuno. El éxito radica en aprender la reacción. Es inconveniente y aprenderás a superarlos. Aquí es donde ocurren situaciones que conducen a la depresión, la frustración, el complejo de inferioridad, la tristeza y la indiferencia. Y en muchos casos pierde la ilusión y la esperanza porque no le encuentra sentido a la vida. De Tassano y Cornejo (2014) menciona la estabilidad laboral se define como el derecho del trabajador a poder continuar trabajando indefinidamente, a menos que el trabajador caiga en una falla previamente identificada o se produzca en un caso muy específico. Se define también como el derecho de un trabajador a continuar trabajando mientras esté laborando, sin que sea declarado despedido antes de recibir una pensión, y de acuerdo a que exista una razón específica para hacerlo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

De tipo aplicada con la cual se determinó las características de las variables. Siendo el diseño de la investigación no experimental, porque ya que no se medió ni se maniobro, con la única intención de que exista interacción natural de las variables en mención, sin alterar la investigación. Siendo de Corte transversal para recolectar datos en un solo momento, teniendo un nivel Correlacional con la intención de identificar las variables con la única intención de que existe entre las variables. Siendo un enfoque cuantitativo por intermedio de los cuestionarios y a través de una interpretación estadística y de esta manera poder verificar las hipótesis.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Teletrabajo.

Definición conceptual: De Orlando (2015) describe el teletrabajo como una estrategia de trabajo para diversas y variadas personas, gracias al advenimiento de las TIC, pueden desempeñar sus funciones con responsabilidad desde cualquier lugar fuera de la empresa.

Definición operacional: Fue analizada la variable en mención por intermedio de un instrumento como es el cuestionario con 12 preguntas a los docentes. Para lo cual se ha considerado tres dimensiones como es la estrategia laboral, trabajo desde cualquier lugar y TIC.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: De Varas (2019) siendo una percepción subjetiva la satisfacción laboral, cuyo grado se ve afectado por algunos factores como lo es el clima laboral, el crecimiento personalmente logrado, la estabilidad laboral y la evaluación del trabajo a través de los ingresos.

Definición operacional: Fue analiza la variable a través de sus tres dimensiones como es el clima laboral, desarrollo personal y estabilidad laboral; las cuales se logró obtener 12 preguntas para el instrumento como es el cuestionario, siendo aplicadas en los docentes los mismo que realizaron teletrabajo.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

La población está compuesta por un total de 164 docentes de diversos áreas y grados que prestan servicios en el colegio. Siendo escogidos por la actividad que desarrollan y poder determinar de las variables de la investigación.

La muestra la cual está integrada por docentes. Siendo dichas muestras hacen un total de 115 docentes, de diversas áreas de enseñanza algunos, de acuerdo al curso y especialidad que van a desenvolver. Tomando en consideración y de preferencia a docentes que desean interés en participar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se utilizo para la investigación, la técnica como es la encuesta, porque puedes recoger información tanto verbal o escrita. El instrumento el cual hemos utilizado es el cuestionario adecuado porque puedes recopilar datos, para cada variable de acuerdo a los ítems, los cuales tienen coherencia con la variable. Dando un lenguaje práctico de interpretar y no generar dudas para responder. Motivo por el cual, se realizó dos instrumentos:

La variable teletrabajo componen unas 14 preguntas y la variable satisfacción laboral componen unas 14 preguntas. Las cuales se aplicarán 115 docentes que componen la muestra teniendo como medición la escala de tipo Lickert: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indeciso (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).

Validez: Determinado por intermedio de “juicio de expertos”, siendo recurrido y analizado por tres especialistas en administración y conocedores en el tema para la coherencia entre el indicador y la pregunta, considerando las variables a las

pertenece y dimensiones. El cual nos permitió recopilar una información de valor y con la seguridad que el dato recogido, el cual se obtuvo el análisis preciso por sus dimensiones. Siendo firmada por el especialista.

Confiabilidad: En vista que vamos a utilizar dos cuestionarios, siendo una prueba estadística de confiabilidad que nos da el coeficiente de Alfa de Cronbach de acuerdo a las correlaciones que se obtuvo entre los ítems. En una muestra de 115 docentes, los cuales fueron procesados por el programa de SPSS versión 26. De los resultados se determina que el cuestionario en mención de las variables como es el teletrabajo que se obtuvo como resultado 0,992 y satisfacción laboral que se obtuvo como resultado 0,986, los mismo que se encuentran en el grado de excelente confiabilidad.

3.5. Procedimiento

Se recolectó de los maestros que trabajan en la institución particular con consentimiento previo, donde se tuvo que realizar una solicitud al director de la institución educativa el mismo que fue aceptada, con el empleo del instrumento como es el cuestionario, los cuales fueron entregados a cada docente, en forma virtual vía programa de Google form, de acuerdo a las circunstancias en que estamos viviendo una etapa como es la pandemia por COVID 19 como dicha institución realiza la docencia virtual o semi presencial, previa aceptación y comunicación, y a cada docente se remitió un documento denominado “consentimiento informado”, donde aprueban su participación dando a conocer que sus respuestas serán confidenciales.

3.6. Método de análisis de datos

Se recurrió a un método de análisis por el cual de forma gratis se descargó SPSS software versión 26, dando uso a la prueba de correlación de Rho de Spearman, en consideración a las medidas ordinales.

3.7. Aspectos éticos

Se adhiere a todos los fundamentos éticos, respetar la presencia de los autores así mismo se ha citado correspondientemente y sus respectivos conceptos

de recopilación de datos han sido para obtener el consentimiento previo de cada participante de la misma manera que acordaron una estricta adherencia a su identidad y la confidencialidad de sus respuestas obteniendo resultados que se asocian a una presentación clara y fiable de su contenido. Asimismo, hemos obtenido el debido permiso de la organización para puede comenzar a recopilar datos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Tabla de frecuencias y porcentajes con Datos Agrupados del Teletrabajo y sus dimensiones

	NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Estrategia laboral	42	36,5	73	63,5
Trabajo desde cualquier lugar	69	60,0	46	40,0
Herramienta Tecnológica	26	22,6	89	77,4

Interpretación:

En la tabla 1, los resultados obtenidos mostraron que la población registra en la dimensión Estrategia Laboral un 36,5 % siendo el nivel medio y, mientras que en cuanto al nivel alto registra un 63,5 de estrategia laboral.

En la tabla 1, los resultados obtenidos mostraron que la población registra en la dimensión Trabajo desde cualquier lugar un 60% siendo el nivel medio y, mientras que en cuanto al nivel alto registra un 40% de estrategia laboral.

En la tabla 1, los resultados obtenidos mostraron que la población registra en la dimensión Herramienta tecnológica un 22,6% siendo el nivel medio y, mientras que en cuanto al nivel alto registra un 77,4% de Herramienta Tecnológica.

Tabla 2

Tabla de frecuencias y porcentajes con Datos Agrupados del Satisfacción laboral y sus dimensiones

	NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Clima laboral.	13	11,3	102	88,7
Desarrollo personal.	23	20,0	92	80,0
Estabilidad laboral.	31	27,0	84	73,0

Interpretación:

En la tabla 2, los resultados obtenidos mostraron que la población registra en la dimensión Clima Laboral un 11,3 % siendo el nivel medio y, mientras que en cuanto al nivel alto registra un 88,7% de Clima laboral.

En la tabla 2, los resultados obtenidos mostraron que la población registra en la dimensión Desarrollo personal un 20 % siendo el nivel medio y, mientras que en cuanto al nivel alto registra un 80% del Desarrollo personal.

En la tabla 2, los resultados obtenidos mostraron que la población registra en la dimensión estabilidad Laboral un 27 % siendo el nivel medio y, mientras que en cuanto al nivel alto registra un 73% de estabilidad laboral.

Prueba de normalidad de la hipótesis (Kolmogorov-Smirnov)

La prueba de Kolmogorov-Smirnov se recomienda para más de 50 observaciones. Antes de realizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov en R (con corrección de Lilliefors), es necesario saber qué hipótesis se debe probar.

Tabla 3

Prueba de normalidad de las variables Teletrabajo y el Satisfacción laboral

	Estadístico	gl	Sig.
TELETRABAJO	,077	115	,093
SATISFACCIÓN LABORAL	,151	115	,000

Interpretación:

En la tabla 3, los resultados muestran que el nivel de significancia es de 0,093 para la variable “Teletrabajo” y de 0,000 para la variable “Satisfacción laboral”.

La primera variable es mayor que el valor estimado 0,05 y la segunda es menor. Por tanto, se decidió utilizar la prueba no paramétrica Rho Spearman para probar las hipótesis planteadas.

Prueba de hipótesis para determinar la relación entre las variables

Hipótesis nula : H_0 : No existe relación significativa entre ambas variables.

Hipótesis alterna: H_1 : Existe relación significativa entre ambas variables.

Nivel de significancia: p (valor) (SIG.) 5% 0.05

Regla de decisión

valor $p > 0.05$ Se rechaza H_1 Se acepta H_0

valor $p < 0.05$ Se rechaza H_0 Se acepta H_1

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el teletrabajo y satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el teletrabajo y satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022.

Tabla 4

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables de estudio

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coeficiente de correlación	,149
		Sig. (bilateral)	,112
		N	115

Interpretación:

Con $p = 0.112 > 0.05$ Dado que se acepta H_0 y se rechaza H_1 , se concluye que si p es mayor que el nivel de significancia entonces se decide que no se puede rechazar la hipótesis nula.

No tenemos evidencia suficiente para concluir que los datos no se distribuyen normalmente. No hubo una relación significativa entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral. Se ha confirmado la correlación positiva media ($R = 0,149$) entre las variables.

Prueba de hipótesis específicos 1

H₀: No existe relación significativamente entre el teletrabajo con el clima laboral en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022.

H₁: Existe relación significativamente entre el teletrabajo con el clima laboral en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022.

Tabla 5

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable teletrabajo y la de dimensión Clima laboral

			Clima laboral
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coeficiente de correlación	,186*
		Sig. (bilateral)	,047
		N	115

Interpretación:

En la tabla 5, con $p = 0.047 < 0.05$ Cuando rechazamos H_0 y aceptamos H_1 , concluimos que: Los datos no están normalmente distribuidos (rechazamos H_0). Existe un vínculo importante entre el trabajo a distancia y la medición del entorno laboral. Se constató una correlación positiva muy baja ($R = 0,186$) entre el teletrabajo y la dimensión Clima Laboral.

Prueba de hipótesis específicos 2.

H₀= No existe relación significativamente entre el teletrabajo con el desarrollo personal en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022.

H₁= Existe relación significativamente entre el teletrabajo con el desarrollo personal en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022.

Tabla 6

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable Teletrabajo y la dimensión Desarrollo Personal

		Desarrollo Personal	
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coeficiente de correlación	,068
		Sig. (bilateral)	,472
		N	115

Interpretación:

En la tabla 6, con un p-valor de $0,472 > 0,05$. Dado que se acepta H_0 y se rechaza H_1 , se concluye que: Si el valor p excede el nivel de significancia, entonces la decisión es que la hipótesis anulable es nula. No tenemos evidencia suficiente para concluir que los datos no se distribuyen normalmente. No hubo una relación significativa entre el trabajo a distancia y la dimension al desarrollo personal, y se confirmó una correlación positiva muy baja entre el trabajo a distancia y la orientación al desarrollo personal ($R = 0,068$).

Prueba de hipótesis específicos 3.

H_0 = No existe relación significativamente entre el teletrabajo con la estabilidad laboral en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022.

H_1 = Existe relación significativamente entre el teletrabajo con la estabilidad laboral en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022.

Tabla 7

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable Teletrabajo y la dimensión Estabilidad laboral

		Estabilidad Laboral	
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coeficiente de correlación	,136
		Sig. (bilateral)	,147
		N	115

Interpretación:

En la tabla 7, con $p = 0,147 > 0,05$ Dado que se acepta H_0 y se rechaza H_1 , se concluye que, si p es mayor que el nivel de significación, la decisión es nula y sin efecto. No tenemos evidencia suficiente para concluir que los datos no se distribuyen normalmente. No hubo una relación significativa entre el teletrabajo y la estabilidad laboral. Se encontró una correlación positiva muy baja ($R = 0.136$) entre el teletrabajo y la estabilidad laboral.

V. DISCUSIÓN

Siguiendo el objetivo general el cual es el determinar el alcance de la relación entre el teletrabajo y satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022, del resultado de la investigación se observó que no existe relación significativa entre el Teletrabajo y Satisfacción laboral. Se confirmó la correlación positiva media ($R= 0,149$) entre las variables. Teniendo presente que Herrera y Quispe (2021) en su trabajo de investigación encontró que a medida que aumenta la satisfacción laboral, también aumenta el compromiso laboral. De los antecedentes y coincidencias en la presente investigación, evidencian que los docentes anteponen un compromiso laboral para obtener una satisfacción laboral.

Se obtiene de un objetivo específico el cual es determinar el nivel de la relación entre el teletrabajo y el clima laboral en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022, lo que se concluye que los datos no siguen una distribución normal, existiendo una relación significativa entre el Teletrabajo y la dimensión Clima Laboral y se confirmó una correlación positiva muy baja ($R=0,186$) de acuerdo a Tejada y Torres (2020) la investigación muestra que el uso de un modelo de trabajo remoto ha mejorado significativamente la productividad. De los antecedentes en la presente investigación, evidencian que el teletrabajo a mejorado la productividad existiendo un clima laboral idóneo.

Un objetivo específico es explicar el nivel de la relación entre el teletrabajo y el desarrollo personal en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022, por lo que se concluye que, si el valor p es mayor que el nivel de significancia, la decisión es que no se puede rechazar la hipótesis nula. No tenemos suficiente evidencia para concluir que los datos no siguen una distribución normal. No existe relación significativa entre el Teletrabajo y la dimensión Desarrollo personal, se confirmó una correlación positiva muy baja ($R=0,068$) entre el Teletrabajo y dimensión Desarrollo personal. Acosta (2018) Los resultados generales muestran que trabajar a distancia corresponde a una percepción positiva de la productividad tradicional. Muchos participantes del modelo constataron un alce en la productividad como resultado de los variados beneficios que obtienen al trabajar a distancia, encontraron factores que inciden en

la vida personal del personal y se interpreta en el desempeño en sus actividades profesionales. De los antecedentes se desprende que el trabajo a distancia o el teletrabajo a da como resultado el desarrollo personal en los docentes.

Objetivo específico es de proponer el nivel de la relación entre el teletrabajo y la estabilidad laboral en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022, No tenemos suficiente evidencia para concluir que los datos no siguen una distribución normal. No existe relación significativa entre el Teletrabajo y la dimensión estabilidad laboral. Se confirmó una correlación positiva muy baja ($R=0,136$) de acuerdo a Roldán y Diaz (2021) con la finalidad de identificar el manejo del estrés trabajando de forma remota para los profesores obteniendo que el nivel de estrés en el lugar de trabajo entre los maestros teme que el 35.5% sea un estrés leve en el trabajo, el 29% tiene un estrés promedio relacionado con el trabajo y el 25.8% sin trabajar en el trabajo y 3 maestros con 9.7 muestran signos y síntomas de trabajo estrés. De los antecedentes y sus coincidencias con la presente investigación, evidencian que para obtener una estabilidad laboral el estrés es uno de los factores que generan en el lugar donde trabajamos siendo reducido el estrés con el teletrabajo.

De los resultados obtenidos en el presente estudio mostraron que los docentes registran en la dimensión Estrategia Laboral un 36,5 % siendo el nivel medio y, mientras que en cuanto al nivel alto registra un 63,5 % más de la mitad de los docentes considera que la estrategia laboral se alcanzó un nivel alto, el cual es favorito por tener autonomía laboral y tareas programadas.

De los resultados obtenidos en el presente estudio mostraron que la población de docentes registra en la dimensión trabajar desde cualquier lugar un 60% siendo el nivel medio y, mientras que en cuanto al nivel alto registra un 40% de estrategia laboral. Esto confirmo que menos de la mitad de los docentes considera que trabajar desde cualquier lugar no alcanzo un nivel alto, el cual no es el favorito por tener responsabilidad y condiciones ambientales.

De los resultados obtenidos en el presente estudio mostraron que la población de docentes registra en la dimensión Herramienta tecnológica un 22,6% siendo el nivel medio y, mientras que en cuanto al nivel alto registra un 77,4% de Herramienta Tecnológica. Como resultado que más de la mitad de los docentes

considera que las herramientas tecnológicas alcanzo un nivel alto, el cual es el favorito por tener equipos informáticos e internet.

De los resultados obtenidos en el presente estudio mostraron que la población registra en la dimensión Clima Laboral un 11,3 % siendo el nivel medio y, mientras que en cuanto al nivel alto registra un 88,7% de Clima laboral teniendo que más de la mitad de los docentes considera que el clima laboral alcanzo un nivel alto, el cual es el favorito por tener disposición del lugar y una adecuada limpieza.

De los resultados obtenidos en el presente estudio mostraron que la población registra en la dimensión Desarrollo personal un 20 % siendo el nivel medio y, mientras que en cuanto al nivel alto registra un 80% del Desarrollo personal demostrando que más de la mitad de los docentes considera que el desarrollo personal alcanzo un nivel alto, el cual es el favorito por tener retroalimentación y capacitaciones.

De los resultados obtenidos en el presente estudio mostraron que la población registra en la dimensión Estrategia Laboral un 27 % siendo el nivel medio y, mientras que en cuanto al nivel alto registra un 73% de estrategia laboral. Esto demuestra que más de la mitad de los docentes considera que la estabilidad laboral alcanzo un nivel alto, el cual es el favorito por tener ascensos y aumentos.

VI. CONCLUSIONES

1. Se obtiene un objetivo general el cual es el determinar el nivel de la relación entre el teletrabajo y satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022, del resultado de la investigación se observó que no existe relación significativa entre el Teletrabajo y Satisfacción laboral.
2. Esto confirmo que un 63,5 %. de los docentes considera que la estrategia laboral se alcanzó un nivel alto, el cual es favorito por tener autonomía laboral y tareas programadas.
3. Esto determino que un 77,4% de los docentes considera que las herramientas tecnológicas alcanzo un nivel alto, el cual es el favorito por tener equipos informáticos e internet.
4. Esto confirmo que un 88,7% de los docentes considera que el clima laboral alcanzo un nivel alto, el cual es el favorito por tener disposición del lugar y una adecuada limpieza.
5. Esto concluye que un 80% de los docentes considera que el desarrollo personal alcanzo un nivel alto, el cual es el favorito por tener retroalimentación y capacitaciones.
6. Esto confirmo que un 73% de los docentes considera que la estabilidad laboral alcanzo un nivel alto, el cual es el favorito por tener ascensos y aumentos.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: En referencia al trabajo de investigación, al equipo directivo la cual tiene la finalidad de que todos los alumnos aprendan de la institución educativa deben reforzar las actividades de formación para los docentes que trabajan a distancia y puedan manejar los TIC. Priorizar el teletrabajo siempre que sea posible y reducirlo las conexiones mixtas solo durante tareas básicas, y reducir la presencia física en aulas, por motivo de infraestructura y adecuación a los protocolos. Ante una posibilidad de una cuarta ola.

Segundo: Respecto a la dimensión estrategia laboral, se aconseja a los docentes realizar las coordinaciones para publicar más acciones en uso Herramientas informáticas para los docentes para que puedan realizar ajustes y poder adecuarse a una nueva forma de trabajar.

Tercero: Con relación a la dimensión trabajo desde cualquier lugar, se debería visualizar a los docentes como han acondicionado su lugar laboral, debiendo de contar con los recursos necesarios, con el objetivo de realizar su actividad laboral con responsabilidad y profesionalismo.

Cuarto: La dimensión herramienta tecnológica, se persuade al equipo directivo para la formación y suministro de recursos, herramientas y facilidades para el docente que va realizar y ejecutar las actividades programadas que permiten la interacción entre alumnos ante dudas eventuales como van avanzado la asignatura del docente, haciendo el uso de medios digitales como videoconferencias, zoom, meet, etc.

REFERENCIAS

- Acevedo, D. A., Alegría, C. A., & Cortegana, M. de los A. C. (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. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621533>
- Acosta, A. (2018). Teletrabajo y percepción de la productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia-Colombia. Universidad de Antioquia. Recuperado de https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14436/1/AcostaAnders on_2018_TeletrabajoPercepcionProductividad.pdf
- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92, 1–11. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0965856416305742>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological science in the public interest*, 16(2), 40-68. Recuperado de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26403188/>
- Benites, J. H. (2020). Obtenido de Implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios, Trujillo 2020. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55413/Benites_RJH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Benjumea, M.L., Villa, E.M. y Valencia, J. (2016). Benefits and Impacts of Telework in Human Talent Results from a Literature Review *Revista CEA*, 2(4), 59–73. Recuperado de <https://doi.org/10.22430/24223182.172>.
- Cardoza, M. A., Hidalgo, L. I., Peña, J., Pulido, L. A., & Torres, C. G. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/37328>.

- Chai, L., Xu, J., & Li, S. (2022). Investigating the Intention to Adopt Telecommuting during COVID-19 Outbreak: An Integration of TAM and TPB with Risk Perception. *International Journal of Human–Computer Interaction*, 1-11.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10447318.2022.2098906>
- Congreso de la República. (1997). Decreto Supremo No 003-97-TR. Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. 1–27. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>.
- Eldér, E. (2020). Telework and daily travel: New evidence from Sweden. *Journal of Transport Geography*, 86. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0966692319311305>
- Fang, D., Kang, S. K., & Kaplan, S. (2022). We need to make sure telecommuting does not exacerbate gender disparity. *The Lancet*. Recuperado de [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(22\)01211-9/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(22)01211-9/fulltext).
- Fontalbo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047
- Fuentes, M. F. (2021) Teletrabajo aplicado a docentes universitarios de Guayaquil y su incidencia en la satisfacción estudiantil, periodo 2020-2020. Recuperado <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/20492?locale=en>
- Gonzales, R.; López, M.; Márquez, C. & Núñez, D. (2017). Oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima – Perú: Un estudio basado en los casos: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), En el Distribución Perú y Banco de Crédito del Perú (BCP). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Recuperado <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621866>
- Guzmán, A. P. (2016). Las competencias digitales del trabajador virtual: La competitividad de la empresa del siglo XXI a partir del uso de las TIC. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6022729>
- Guzmán, A., & Abreo, C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Forum Empresarial*, 22(2),5-30 Recuperado : <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=631/63154910002>.

- Herrera, K., & Quispe, Y. (2021). Teletrabajo: Un análisis de la satisfacción y compromiso laboral en las personas. Recuperado de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5018>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1). <http://hdl.handle.net/20.500.12840/5018>.
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2). Recuperado <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0308596119301120>
- Ley 30036 (2013). Ley que regula el teletrabajo. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/292283-30036>
- Lyttelton, T., Zang, E., & Musick, K. (2022). Telecommuting and gender inequalities in parents' paid and unpaid work before and during the COVID-19 pandemic. *Journal of Marriage and Family*, 84(1), 230-249. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jomf.12810>.
- Marin, H. S., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, Recuperado de <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
- Martin, L., & Omrani, N. (2014). An assessment of trends in technology use, innovative work practices and employees' attitudes in Europe. Recuperado <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00036846.2014.978072?journalCode=raec20>
- Mintra (2013). Constituyen comisión multisectorial adscrita al sector trabajo y promoción del empleo, para elaborar informe técnico que contenga propuestas de políticas públicas referidas al teletrabajo Recuperado de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-12-28_422-2013-PCM_3248.pdf
- Moeckel, R. (2017). Working from Home: Modeling the Impact of Telework on Transportation and Land Use. *Transportation Research Procedia*, 26(2016), <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352146517308803>
- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en

- Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Ciencia & Trabajo. Recuperado <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Music, J., Charlebois, S., Toole, V., & Large, C. (2022). Telecommuting and food E-commerce: Socially sustainable practices during the COVID-19 pandemic in Canada. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 13, 100513. Recuperado de <https://www.mendeley.com/catalogue/404f73e9-3165-33e7-bca6-bab84270d01d/>.
- Nalvarte, A. (2019). Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital materno infantil Carlos Showing Ferrari Amarilis – Huánuco 2018. Universidad de Huánuco, Perú. Recuperado <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1844>
- Niles, J (s.f). (1976) The telecommunications-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today, California: Jala International, recuperado de <https://searchworks.stanford.edu/view/910874>
- Nilles, J. M. (1988). Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. *Transportation Research* Recuperado <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0191260788900088>
- OIT (2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. Recuperado de https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_531116/lang--es/index.htm
- OIT (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Recuperado https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang--es/index.htm
- OIT (2020). El COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf
- Olaz, A. J. (2009). Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias recuperado de <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n91/02102862n91p193.pdf>

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. Recuperado https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Ortiz, O. (2019). Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar. Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7173>
- Orellana, P, (2019) Estrategia empresarial. Economipedia.com Extraído de <https://economipedia.com/definiciones/estrategia-empresarial.html>
- Orlando, C. (2015). Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de Gestión de las Organizaciones. Estudio de un caso en un área de una organización Financiera en Bogotá, Universidad Militar Nueva Granada, Recuperado <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf;sequence=2>
- Park, S. H., Lee, P. J., Lee, B. K., Roskams, M., & Haynes, B. P. (2020). Associations between job satisfaction, job characteristics, and acoustic environment in open-plan offices. *Applied Acoustics*, 168. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.apacoust.2020.107425>.
- Peñafiel, E. V. (2019). El Teletrabajo en el Sector Público como Alternativa de Desplazamiento. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36428>.
- Pujol, L. J. y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/212/21255535002/html/>
- Puntriano, C. (2004). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. Portal de revistas PUCP. IUS ET VERITAS; número 29. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740/12309>
- Rafiq, R., McNally, M. G., & Uddin, M. Y. S. (2022). Telecommuting and Travel during COVID-19: An Exploratory Analysis across Different Population Geographies in the USA. *Transportation Research Record*, 03611981221109182. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/03611981221109182>.

- Reyes, B. M. (2020). El teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020. Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/25369>
- Roldán, M. y Díaz, M. (2021). Afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero, recuperado de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1695>.
- Ríos, A. D. los Á. (2017). La Justicia Electrónica En México: Visión Comparada Con América Latina. *Revista de La Facultad de Derecho de México*, 67(266), 389. Recuperado de <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2016.266.59011>.
- Salazar, C. (2007). Teletrabajo: una alternativa a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Recuperado del día 05/06/2021. https://www.researchgate.net/publication/228637196_Teletrabajo_Una_alternativa_a_la_inclusion_laboral_de_personas_con_discapacidad
- Sanchez, I. (2017). Teletrabajo en el Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, 1(4), 1–24. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5987915>.
- Sánchez, M. G., & García, M. de L. E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 163. Recuperado de <https://doi.org/10.22517/23447214.11471>.
- Soto, V. A. (2020). El teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7512/Soto%20OGuti%c3%a9rrez%2c%20Victor%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suárez, A. S. (2016). Telework: Reality and wellness. *Articulo Académico*, <https://1library.co/document/zpv07gvz-teletrabajo-realidad-y-bienestar.html>
- Tejada, E., & Torres, M. (2020). Teletrabajo para mejorar la productividad de la gestión administrativa en la I.E. Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58396>
- TomTom. (2019). TomTom Traffic Index: Mumbai takes Crown of 'Most Traffic Congested City' in World. *TomTom Traffic Index*, 1–4. Recuperado

<https://library.tomtom.com/share/0E286C8F-F2E0-4422-923E8D1B7C5F2B61/?mediaId=4C386BE9-E2B0-4691-99440A38CAD754A3%0Ahttp://corporate.tomtom.com/releasedetail.cfm?releaseid=961546>.

Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12867/872>.

Varas, I. (2019). Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores. Obtenido de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/145639/1/TFM_Ignacio_Varas.pdf.

Vara, A. A. (2015). ¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Lima: Universidad San Martín de Porras. Recuperado de <https://es.slideshare.net/smezab/manual-para-hacer-una-tesis-en-ciencias-empresariales>

Villalba, A. (2017). El teletrabajo en las Administraciones Públicas. In Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales (Vol. 36, Issue 36). Recuperado de <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.17933>.

ANEXOS

ANEXO 01 Matriz de Consistencia.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
¿Cuál es el de nivel de relación entre el teletrabajo y satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022?	Determinar el nivel de la relación entre el teletrabajo y satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022.	Existe relación significativa entre el teletrabajo y satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022.	VARIABLE 1: Teletrabajo.	Estrategia laboral	Autonomía laboral	Enfoque: Cuantitativo Diseño No experimental: Transversal descriptivo Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Corte: Transversal Instrumento: Cuestionario Población: 164 Muestra: 115	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:		Trabajo desde cualquier lugar	Tareas programadas		Responsabilidad
¿Cuál es el de nivel de relación entre el teletrabajo y el clima laboral en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022?	Determinar el nivel de la relación entre el teletrabajo y el clima laboral en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022.	Existe relación significativamente entre el teletrabajo con el clima laboral en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022.			Herramienta Tecnológica		Condiciones ambientales
¿Cuál es el de nivel de relación entre el teletrabajo y el desarrollo personal en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022?	Explicar el nivel de la relación entre el teletrabajo y el desarrollo personal en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022.	Existe relación significativamente entre el teletrabajo con el desarrollo personal en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022.		Internet			
¿Cuál es el de nivel de relación entre el teletrabajo y la estabilidad laboral en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022?	Proponer el nivel de la relación entre el teletrabajo y la estabilidad laboral en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022.	Existe relación significativamente entre el teletrabajo con la estabilidad laboral en la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022.	VARIABLE 2: Satisfacción laboral.	Clima laboral	Limpieza		
							Disposición del lugar
				Desarrollo personal	Retroalimentación		
					Estabilidad laboral		Capacitación
				Ascensos			
				Aumentos			

ANEXO 02.- Matriz de operacionalización de variables.

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable 1: Teletrabajo	De Orlando (2015) describe el teletrabajo es una estrategia de trabajo para diversas y variadas personas, gracias al advenimiento de las TIC, pueden desempeñar sus funciones con responsabilidad desde cualquier lugar fuera de la empresa.	Se identificaron 3 dimensiones: Estrategia laboral, trabajo desde cualquier lugar y TIC (Orlando, 2015)	Estrategia laboral	Autonomía laboral	1,2,3	Ordinal
				Tareas programadas	4,5	Ordinal
			Trabajo desde cualquier lugar	Responsabilidad	6,7	Ordinal
				Condiciones ambientales	8,9	Ordinal
			Herramienta Tecnológica	Equipos informáticos	10,11	Ordinal
Internet	12,13,14	Ordinal				
Variable 2: Satisfacción laboral	De Varas (2019) siendo una percepción subjetiva la satisfacción laboral, cuyo grado se ve afectado por algunos factores como lo es el clima laboral, el crecimiento personalmente logrado, la estabilidad laboral y la evaluación del trabajo a través de los ingresos.	Se identificaron 3 dimensiones: Clima laboral, desarrollo personal y estabilidad laboral (Varas, 2019)	Clima laboral	Disposición del lugar	1,2,3	Ordinal
				Limpieza	4,5	Ordinal
			Desarrollo personal	Retroalimentación	6,7	Ordinal
				Capacitación	8,9	Ordinal
			Estabilidad laboral	Ascensos	10,11	Ordinal
Aumentos	12,13,14	Ordinal				

ANEXO 3: Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario en Escala de Likert de las variables.

Estimado Señor(a):

Esta encuesta es parte de un proyecto de investigación, cuyo propósito es obtener información relevante y evaluar la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en la institución donde labora. La encuesta es completamente confidencial y anónima, por lo que le agradeceríamos que respondiera todas las preguntas con sinceridad.

Instrucciones: Primero complete la información general, luego léala atentamente y responda todas las preguntas poniendo una (X) en un solo casillero. Gracias por dedicarme unos minutos de su tiempo. Cualquier pregunta, póngase en contacto con la persona responsable de este cuestionario.

Para evaluar las variables, marque la casilla correspondiente con una "X" utilizando la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: TELETRABAJO						
ITEMS		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Estrategia laboral.						
1	Realiza sus funciones laborales fuera del horario establecido.					
2	Utiliza diferentes estrategias para mejorar su desempeño laboral.					
3	La institución respeta su tiempo en la jornada laboral.					
4	La organización proporciona tareas programas para cada mes.					
5	Hay contratos para realizar las tareas según lo planeado.					
DIMENSIÓN: Trabajo desde cualquier lugar						
6	Usted es responsabiliza por el trabajo encomendado por la institución					
7	La institución le asigna con los recursos necesarios para realizar su labor.					
8	Te sientes cómodo y tranquilo en lugar donde trabajas.					
9	Dispone de los recursos necesarios para realizar sus funciones o labores.					
DIMENSIÓN: Herramientas tecnológicas.						
10	La institución educativa lo ha dotado de equipos tecnológicos para realizar su trabajo.					
11	La organización cubre los gastos asociados a la electricidad e Internet.					
12	Recibes formación continua sobre cómo mejorar tu trabajo.					
13	La instalación organiza cursos de formación y seminarios sobre el funcionamiento de equipos tecnológicos.					
14	Su empresa alienta a los trabajadores a participar en reuniones virtuales					

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL						
ITEMS		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Satisfacción con el clima laboral						
1	Tiene una adecuada iluminación en el trabajo es suficiente.					
2	Donde realiza las actividades existe una adecuada ventilación.					
3	Existe una adecuada distribución del material y recursos para desempeñar su labor.					
4	En su entorno de trabajo, tiene la comodidad para hacer su trabajo sin interrupciones de alguna índole.					
5	El ambiente de trabajo es generalmente limpio, ordenado y ordenado.					
DIMENSIÓN: Satisfacción con desarrollo personal.						
6	Para mejorar el trabajo y productividad se realiza una evaluación de su desempeño y feedback.					
7	Obtenga comentarios o sugerencias de mejora de un gerente.					
8	Su jefe inmediato dirige y coordina su trabajo					
9	Considera que el trabajo realizado contribuye en gran medida a su capacidad como profesional.					
DIMENSIÓN: Satisfacción con la estabilidad laboral.						
10	Existe una adecuada política de promoción de empleados.					
11	Usted tiene contrato y beneficios de acuerdo a la ley.					
12	El desarrollo de la organización está basado en políticas de meritocracia					
13	Considera que el salario que percibe es justo por el trabajo que realiza.					
14	Obtiene algún beneficio por su labor bajo la modalidad del teletrabajo.					

ANEXO 4: Validación de instrumentos de medición a través de juicio de expertos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “SATISFACCIÓN LABORAL”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci _{a1}		Relevanci _{a2}		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Satisfacción con el clima laboral								
1	Tiene una adecuada iluminación en su lugar de trabajo es suficiente.	X		X		X		
2	Su lugar de trabajo cuenta con una adecuada ventilación.	X		X		X		
3	Existe una adecuada distribución del material y recursos para desempeñar su labor.	X		X		X		
4	En su entorno de trabajo, tiene la comodidad para hacer su trabajo sin interrupciones de alguna índole.	X		X		X		
5	El ambiente de trabajo es generalmente limpio, ordenado y ordenado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción con desarrollo personal								
6	Para mejorar el trabajo y productividad se realiza una evaluación de su desempeño y feedback.	X		X		X		
7	Obtenga comentarios o sugerencias de mejora de un gerente.	X		X		X		
8	Su jefe inmediato dirige y coordina su trabajo	X		X		X		
9	Considera que el trabajo realizado contribuye en gran medida a su capacidad como profesional.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Satisfacción con la estabilidad laboral								
10	Existe una adecuada política de promoción de empleados.	X		X		X		
11	Usted tiene contrato y beneficios de acuerdo a la ley.	X		X		X		
12	El desarrollo de la organización está basado en políticas de meritocracia	X		X		X		
13	Considera que el salario que percibe es justo por el trabajo que realiza.	X		X		X		
14	Obtiene algún beneficio por su labor bajo la modalidad del teletrabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **Fabricio fernando Rozas Puelles.**

DNI: 44147297

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICAS DE EMPRESAS

Cusco 15 de julio del 2022.

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "SATISFACCIÓN LABORAL"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Satisfacción con el clima laboral								
1	Tiene una adecuada iluminación en su lugar de trabajo es suficiente.	X		X		X		
2	Su lugar de trabajo cuenta con una adecuada ventilación.	X		X		X		
3	Existe una adecuada distribución del material y recursos para desempeñar su labor.	X		X		X		
4	En su entorno de trabajo, tiene la comodidad para hacer su trabajo sin interrupciones de alguna índole.	X		X		X		
5	El ambiente de trabajo es generalmente limpio, ordenado y ordenado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción con desarrollo personal								
6	Para mejorar el trabajo y productividad se realiza una evaluación de su desempeño y feedback.	X		X		X		
7	Obtenga comentarios o sugerencias de mejora de un gerente.	X		X		X		
8	Su jefe inmediato dirige y coordina su trabajo	X		X		X		
9	Considera que el trabajo realizado contribuye en gran medida a su capacidad como profesional.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Satisfacción con la estabilidad laboral								
10	Existe una adecuada política de promoción de empleados.	X		X		X		
11	Usted tiene contrato y beneficios de acuerdo a la ley.	X		X		X		
12	El desarrollo de la organización está basado en políticas de meritocracia	X		X		X		
13	Considera que el salario que percibe es justo por el trabajo que realiza.	X		X		X		
14	Obtiene algún beneficio por su labor bajo la modalidad del teletrabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: OTO, MENDIOLAZA ZUNIGA

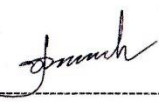
DNI: 1984 5757

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

..... 12 de JULIO del 2022

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "SATISFACCIÓN LABORAL"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Satisfacción con el clima laboral								
1	Tiene una adecuada iluminación en su lugar de trabajo es suficiente.	X		X		X		
2	Su lugar de trabajo cuenta con una adecuada ventilación.	X		X		X		
3	Existe una adecuada distribución del material y recursos para desempeñar su labor.	X		X		X		
4	En su entorno de trabajo, tiene la comodidad para hacer su trabajo sin interrupciones de alguna índole.	X		X		X		
5	El ambiente de trabajo es generalmente limpio, ordenado y ordenado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción con desarrollo personal								
6	Para mejorar el trabajo y productividad se realiza una evaluación de su desempeño y feedback.	X		X		X		
7	Obtenga comentarios o sugerencias de mejora de un gerente	X		X		X		
8	Su jefe inmediato dirige y coordina su trabajo	X		X		X		
9	Considera que el trabajo realizado contribuye en gran medida a su capacidad como profesional.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Satisfacción con la estabilidad laboral								
10	Existe una adecuada política de promoción de empleados.	X		X		X		
11	Usted tiene contrato y beneficios de acuerdo a la ley.	X		X		X		
12	El desarrollo de la organización está basado en políticas de meritocracia	X		X		X		
13	Considera que el salario que percibe es justo por el trabajo que realiza.	X		X		X		
14	Obtiene algún beneficio por su labor bajo la modalidad del teletrabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Sergio Puelles Puelles

DNI:46957123

Especialidad del validador: Administrador y Maestría en Ciencias Empresariales

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

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

...10 de Julio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "TELETRABAJO"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estrategia laboral								
1	Realiza sus funciones laborales fuera del horario establecido.	X		X		X		
2	Utiliza diferentes estrategias para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
3	La institución respeta su tiempo en la jornada laboral.	X		X		X		
4	La organización proporciona tareas programas para cada mes.	X		X		X		
5	Hay contratos para realizar las tareas según lo planeado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Trabajo desde cualquier lugar								
6	Usted es responsabiliza por el trabajo encomendado por la institución	X		X		X		
7	La institución le asigna con los recursos necesarios para realizar su labor.	X		X		X		
8	Te sientes cómodo y tranquilo en lugar donde trabajas.	X		X		X		
9	Dispone de los recursos necesarios para realizar sus funciones o labores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Herramientas tecnológicas								
10	La institución educativa lo ha dotado de equipos tecnológicos para realizar su trabajo.	X		X		X		
11	La organización cubre los gastos asociados a la electricidad e Internet.	X		X		X		
12	Recibes formación continua sobre cómo mejorar tu trabajo.	X		X		X		
13	La instalación organiza cursos de formación y seminarios sobre el funcionamiento de equipos tecnológicos.	X		X		X		
14	Su empresa alienta a los trabajadores a participar en participar en reuniones virtuales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): En la dimensión 1, la pregunta 2 dice: "¿Utiliza diferentes estrategias para mejorar su desempeño laboral?" Todas las preguntas de esta dimensión van dirigidas a las acciones realizadas por la empresa, esta pregunta también debería estar orientada de esa manera, como sugerencia se podría implementar de la siguiente forma. "¿La empresa Sugiere, Capacita, propone o indica la realización de diferentes estrategias para mejorar su desempeño laboral?".

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Fabricio fernando Rozas Puelles.

DNI: 44147297

Especialidad del validador: *Magister en Administración Estratégicas de Empresas*

Cusco 15 de julio del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "TELETRABAJO"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estrategia laboral								
1	Realiza sus funciones laborales fuera del horario establecido.	X		X		X		
2	Utiliza diferentes estrategias para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
3	La institución respeta su tiempo en la jornada laboral.	X		X		X		
4	La organización proporciona tareas programas para cada mes.	X		X		X		
5	Hay contratos para realizar las tareas según lo planeado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Trabajo desde cualquier lugar								
6	Usted es responsabiliza por el trabajo encomendado por la institución	X		X		X		
7	La institución le asigna con los recursos necesarios para realizar su labor.	X		X		X		
8	Te sientes cómodo y tranquilo en lugar donde trabajas.	X		X		X		
9	Dispone de los recursos necesarios para realizar sus funciones o labores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Herramientas tecnológicas								
10	La institución educativa lo ha dotado de equipos tecnológicos para realizar su trabajo.	X		X		X		
11	La organización cubre los gastos asociados a la electricidad e Internet.	X		X		X		
12	Recibes formación continua sobre cómo mejorar tu trabajo.	X		X		X		
13	La instalación organiza cursos de formación y seminarios sobre el funcionamiento de equipos tecnológicos.	X		X		X		
14	Su empresa alienta a los trabajadores a participar en participar en reuniones virtuales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Otto MENDIOLAZA ZUNIGA

DNI:19845757

Especialidad del validador: **Administrador y Maestría en Ciencias Empresariales**

15 de julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "TELETRABAJO"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estrategia laboral								
1	Realiza sus funciones laborales fuera del horario establecido.	X		X		X		
2	Utiliza diferentes estrategias para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
3	La institución respeta su tiempo en la jornada laboral.	X		X		X		
4	La organización proporciona tareas programas para cada mes.	X		X		X		
5	Hay contratos para realizar las tareas según lo planeado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Trabajo desde cualquier lugar								
6	Usted es responsabiliza por el trabajo encomendado por la institución	X		X		X		
7	La institución le asigna con los recursos necesarios para realizar su labor.	X		X		X		
8	Te sientes cómodo y tranquilo en lugar donde trabajas.	X		X		X		
9	Dispone de los recursos necesarios para realizar sus funciones o labores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Herramientas tecnológicas								
10	La institución educativa lo ha dotado de equipos tecnológicos para realizar su trabajo.	X		X		X		
11	La organización cubre los gastos asociados a la electricidad e Internet.	X		X		X		
12	Recibes formación continua sobre cómo mejorar tu trabajo.	X		X		X		
13	La instalación organiza cursos de formación y seminarios sobre el funcionamiento de equipos tecnológicos.	X		X		X		
14	Su empresa alienta a los trabajadores a participar en participar en reuniones virtuales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Sergio Puelles Puelles

DNI:46957123

Especialidad del validador: Administrador y Maestría en Ciencias Empresariales

15. de...julio .del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

ANEXO 5:

Cálculo de la muestra

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n: es el tamaño de la muestra

Z: es el nivel de confianza al 95%= 1.96 es un valor tabular de la distribución normal elegido con un nivel de confianza.

N: es el tamaño de la población siendo un total de 164 docentes

p: proporción esperada (en este caso 5% =0.5), se denomina proporción esperada o probabilidad de éxito. Como el estudio no cuenta con antecedentes de estudios en la misma organización, se toma dicho valor.

q: 1- p (en este caso 1 – 0.5 = 0.5)

E: es error de estimación= 0.05. Es el error máximo que el investigador está dispuesto a aceptar en las estimaciones.

Sustituyendo los valores tenemos:

$$n = \frac{164 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (164 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 115$$

El resultado indica que se debe encuestar a un mínimo de **115** docentes con el fin de cumplir con los objetivos del estudio.

ANEXO 6:

Tabla de Confiabilidad de las variables Teletrabajo y Satisfacción laboral

Variabes	Alfa de Cronbach	Números de elementos
Teletrabajo	0,992	14
Satisfacción laboral	0,986	14



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Teletrabajo y satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa del distrito de el agustino, 2022.", cuyo autor es AROTINCO PALPA YOVEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU DNI: 06441665 ORCID 0000-0002-5668-0557	Firmado digitalmente por: MGRANADOSM el 10-08- 2022 12:33:39

Código documento Trilce: TRI - 0371398