



# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“EL TELETRABAJO Y LA SATISFACCIÓN  
LABORAL EN LOS TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVOS DE UNA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2020.”

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciada en Administración**

**Autor:**

Blanca María Reyes Cordova

**Asesor:**

Mg. Luz Angelita Moncada Vergara

Trujillo - Perú

2020

## DEDICATORIA

A Dios por sobre todas las cosas, por bendecirme y por darme el regalo más  
hermoso que es el don de poder ser madre y dar vida.

A mis padres Carlota Córdova y Alejandro Reyes por sus enseñanzas que me  
inculcaron para la vida y que, gracias a su amor, su dedicación, su sacrificio y su ternura  
hicieron de mi la mujer que hoy soy en día.

A mi esposo Ricardo Vargas, por su entrega, su dedicación, su amor y por su apoyo  
incondicional.

A mi amado hijo Gabriel que está próximo a nacer y a quien espero con muchas  
ansias para poder estrecharlo entre mis brazos.

## AGRADECIMIENTO

A Dios, mi esposo, familia y amigos por su apoyo y confianza depositada en mí.

A mi asesora por su apoyo, sus observaciones y sugerencias en todo el proceso de elaboración de mi tesis, ya que con mucho esfuerzo y sacrificio tiene los mejores resultados.

A mi Universidad por ser mi casa de estudios, donde tengo los mejores recuerdos con mis excelentes docentes, compañeros ya que nos formaron para la vida.

## Tabla de contenidos

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice de tablas	5
Índice de figuras	6
Resumen	7
Abstract	8
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b>	9
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</b>	32
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b>	37
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>	46
<b>REFERENCIAS</b>	54
<b>ANEXOS</b>	58
Anexo 1: Matriz de consistencia	58
Anexo 2: Matriz del instrumento del teletrabajo	61
Anexo 3: Matriz del instrumento de la satisfacción laboral	63
Anexo 4: Encuesta del teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.	65
Anexo 5: Evaluación de expertos del instrumento teletrabajo	70
Anexo 6: Evaluación de expertos del instrumento satisfacción laboral	72

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable (x):	17
Tabla 2: Operacionalización de la variable (y):	29
Tabla 3: Población	33
Tabla 4: Expertos que validaron los cuestionarios sobre teletrabajo y satisfacción laboral	34
Tabla 5: Confiabilidad Cuestionario de teletrabajo	35
Tabla 6: Confiabilidad Cuestionario de satisfacción laboral	35
Tabla 7: Nivel de Teletrabajo en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.	37
Tabla 8: Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.	38
Tabla 9: Prueba de normalidad de las variables Teletrabajo y Satisfacción laboral	39
Tabla 10: Correlación variables Teletrabajo – satisfacción laboral	40
Tabla 11: Correlación variables Dimensión horarios flexibles – satisfacción laboral	41
Tabla 12: Correlación variables Dimensión trabajo desde cualquier lugar – satisfacción laboral	42
Tabla 13: Correlación variables Dimensión dispositivos propios – satisfacción laboral	43
Tabla 14: Correlación variables Dimensión evaluación por resultados – satisfacción laboral	44
Tabla 15: Correlación variables Dimensión reuniones virtuales con participantes ilimitados – satisfacción laboral	45

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Esquema de tipo de diseño.	32
Figura 2: Distribución porcentual niveles de Teletrabajo en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.	37
Figura 3: Distribución porcentual niveles de Teletrabajo en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.	38

## RESUMEN

La investigación realizada se titula: El teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020, cuyo propósito fue identificar la relación que existe entre el teletrabajo y la satisfacción laboral. El estudio fue no experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de tipo correlacional y de corte transversal. La población constó de 61 trabajadores administrativos. La muestra estuvo conformada por los 61 trabajadores. El método empleado para el muestreo fue el censal. Para la recopilación de información se usó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario. El grado de confiabilidad de los dos instrumentos por medio del estadístico Alfa de Cronbach fueron de 0,838 y 0,869 respectivamente.

De los resultados alcanzados de la presente investigación corroboraron la existencia de una relación positiva alta ( $R = 0,810$ ) entre el teletrabajo y la satisfacción laboral. Esto implica que la implementación de la modalidad del teletrabajo favoreció significativamente en la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos.

Palabras clave: Teletrabajo, Satisfacción laboral, Motivación laboral

## ABSTRACT

The research carried out is titled: Telework and job satisfaction in administrative workers of an educational institution in the city of Trujillo, 2020, whose purpose was to identify the relationship between telework and job satisfaction. The study was non-experimental, quantitative approach, descriptive level, correlational and cross-sectional. The population consisted of 61 administrative workers. The sample consisted of 61 workers. The method used for sampling was the census. To collect information, the survey technique was used, the instrument of which was the questionnaire. The degree of reliability of the two instruments by means of the Cronbach's alpha statistic was 0.838 and 0.869 respectively.

From the results of the present investigation, they corroborated the existence of a high positive relationship ( $R = 0.810$ ) between telework and job satisfaction. This implies that the implementation of the teleworking modality significantly favored job satisfaction in administrative workers.

Keywords: Telework, Job satisfaction, Job motivation

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

El mundo laboral se ha visto profundamente trastocado por el coronavirus, el cual ha amenazado de manera patente, no solo la salud pública, sino también el nivel económico y las relaciones interpersonales de millones de personas. Según la OIT (2020), es importante que cada país respete y ejecute un conjunto de normas internacionales de trabajo, los cuales fomenten las posibilidades de obtener un ocupación digna, motivadora y productiva en condiciones de equidad, libertad y, sobre todo, de seguridad. Por ello, es que se promueve el teletrabajo como fuente de producción en este contexto de emergencia sanitaria. Dicha modalidad, en esta coyuntura, se ha convertido en una tendencia mundial que va incrementando sus ventajas entre los teletrabajadores que sienten satisfacción laboral (Hernández, 2019). Según Robbins y Judge (2017) la satisfacción laboral involucra sentimientos positivos que nacen de la percepción subjetiva acerca de la actividad productiva a realizar donde influyen diferentes factores tales como el salario, la línea de carrera, la autonomía, premios e incentivos.

En el ámbito internacional, el Banco de España (2020), la crisis actual ha motivado que muchas instituciones estatales y privadas tengan que considerar el teletrabajo como el medio productivo más seguro en este contexto. Es por ello por lo que para el 2019, solo un 8,3% de los españoles trabajaban desde su casa; sin embargo, en la actualidad son un 30.0% los que laboran bajo esa modalidad y las proyecciones consideran que llegará hasta el 60.0% en los siguientes años. Cabe señalar, que antes de la pandemia, teletrabajar presentaba muchas ventajas que influían en la satisfacción laboral tales como la independencia para programar sus actividades durante día y la autonomía funcional para llevarlas a cabo (Puntriano, 2015). No obstante, en tiempos de crisis social, teletrabajar es la única forma de producir y solventarse económicamente; pero a un costo emocional alto. Muchos de estos trabajadores afirman sentirse aislados al no interactuar con un grupo social y tener mayor carga laboral la cual genera insatisfacción laboral e influye directamente en la productividad (Robbins y Judge, 2017).

En el contexto nacional, el teletrabajo está fundamentada en la ley N° 30036 promulgada en el 2013 a partir de la cual existe un marco legal para los trabajadores autónomos o freelancers; sin embargo, muy pocas empresas o instituciones habían implementado hasta el año 2019 el teletrabajo como una nueva forma de organización del trabajo por motivos de presupuesto, implementación, entre otros. No obstante, desde que el Ministerio de Trabajo mediante el decreto de urgencia N° 026-2020 planteó que las instituciones públicas y privadas efectuarán el trabajo remoto para sus colaboradores con el fin de salvaguardar su salud ha venido implementándose de manera rudimentaria entre aciertos y errores, los cuales influyen directamente con la satisfacción del trabajador y, por ende, con su desempeño laboral dentro de la organización. Gestión (2020) indicó que, en el Perú, el 60% de los empleados padecen de estrés laboral asociado al teletrabajo entre los que destacan los colaboradores de las instituciones educativas, quienes han tenido que reinventarse al ámbito virtual a través del uso de las TIC. Dicha modalidad virtual genera en los trabajadores administrativos dolores físicos, cansancio mental y, sobre todo un fuerte estrés laboral generando insatisfacción laboral.

En el contexto regional, en la ciudad de Trujillo ha aumentado las ofertas laborales bajo la modalidad del teletrabajo para lo cual las organizaciones han tenido que implementar protocolos y una nueva filosofía del trabajo junto con sus empleados. Según El Peruano (2020) el 69% de colaboradores considera que sus empresas deben mantener parcialmente esta nueva modalidad de trabajo después que se levante el estado de emergencia aduciendo que es un factor importante en la satisfacción laboral puesto que tiene ventajas tales como la disponibilidad del horario, la autonomía para acondicionar su lugar de trabajo, más tiempo con la familia, entre otros.

En el ámbito local, el teletrabajo no es ajeno a la institución educativa ubicada en la ciudad de Trujillo, donde se ha registrado un conjunto de incidentes entre los colaboradores, relacionados con la carga laboral, la incorporación de las TIC, la implementación de equipos y recursos tecnológicos a su quehacer laboral generando situaciones de gran estrés los cuales han provocado un clima laboral tenso entre los colaboradores, cuyo resultado ha sido; en primer lugar, las inadecuadas relaciones

interpersonales; y, en segundo lugar, un fuerte estrés laboral, lo cual influye directamente en la satisfacción laboral y, en consecuencia, en el desempeño profesional.

### **Antecedentes internacionales:**

Después de haber planteado la realidad problemática, se ha considerado citar antecedentes tanto internacionales como nacionales, los cuales permitieron obtener un respaldo previo, adicional al teórico. Dentro de los trabajos internacionales se encontraron:

En la tesis titulada *Percepción de la Satisfacción Laboral en el Teletrabajo en profesionales Web Search Evaluator*, de Pagés (2020), publicada por la Universidad de Catalunya, España, tuvo como propósito fue establecer la relación entre las variables en estudio. La investigación fue de diseño no experimental descriptivo. Para la recopilación se empleó dos cuestionarios aplicados en una muestra de 14 teletrabajadores. Los resultados obtenidos concluyeron que los teletrabajadores que concilian su vida personal con la laboral, con goce de estabilidad laboral y autonomía como recursos laborales tienen una mayor percepción de satisfacción laboral.

El aporte que brindó esta investigación sirvió como referencia para el marco teórico acerca de las variables teletrabajo y su impacto en la satisfacción laboral.

En la tesis titulada *Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores*, de Varas (2019), publicada por la Universidad de Barcelona, España, tuvo como objetivo fue determinar la relación entre dichas variables. La investigación en mención fue de diseño no experimental descriptivo, de alcance correlacional. Para la recopilación se empleó dos cuestionarios aplicados en una muestra de 54 personas. Los resultados alcanzados de dicho estudio corroboraron que existió un 72% ( $Rho= 0,728$ ) de correlación significativa y positiva entre Apoyo Organizacional Percibido y Satisfacción Laboral en teletrabajadores, esto es, mientras mejor se perciba el teletrabajador el apoyo organizacional, mayores serán sus niveles de satisfacción laboral.

El aporte que brindó este estudio es de información para el marco teórico acerca de la variable satisfacción laboral y sus factores en la construcción de un clima organizacional favorable para los colaboradores.

En su trabajo de investigación titulado *El Teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el distrito de Cartagena*, de Castro (2017), publicado por la Universidad de Cartagena; cuyo propósito fue describir la importancia del teletrabajo en la vida laboral. Dicha investigación llegó a tres conclusiones: en primer lugar, el teletrabajo actualmente es una estrategia efectiva para incluir a la vida productiva a las poblaciones minoritarias; en segundo lugar, la implementación del teletrabajo implica un cambio de mentalidad y principios para trabajar fuera de la empresa. En tercer lugar, la implementación del teletrabajo requiere capacitar al personal en lo referente al uso de las TIC.

El aporte que ofreció este estudio sirvió para el marco teórico con respecto a la variable teletrabajo y su impacto en la satisfacción laboral de los colaboradores.

En su investigación titulada *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de Gestión de las Organizaciones, Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá*, de Orlando (2015), publicada por la Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, cuyo propósito fue identificar el impacto del teletrabajo en la gestión organizacional. Dicho estudio llegó a la siguiente conclusión; el Teletrabajo repercutió positivamente en la organización, dado que mejoró la eficiencia y la productividad del personal, así como la optimización de recursos los cuales favorecieron en la satisfacción laboral.

El aporte que brindó esta investigación sirvió para el marco teórico con respecto a la variable teletrabajo y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores.

### **Antecedentes nacionales:**

Dentro de los antecedentes nacionales existen trabajos y estudios realizados sobre las variables consideradas en la presente investigación, entre ellos citamos:

En el estudio titulado *Nivel de motivación con la satisfacción laboral en la empresa Agromolinos Industriales Anderson E.I.R.L, Huanchaco, 2016*, de Chávez (2016), Publicada por la Universidad Privada del Norte, en Trujillo, Perú, cuya finalidad fue determinar la relación entre ambas variables. La investigación fue cuantitativa no experimental, de alcance descriptivo - correlacional. La muestra constó de 40 trabajadores.

La información y datos se recopiló a través de la técnica encuesta para la cual se elaboró un cuestionario como instrumento. De los hallazgos obtenidos se obtuvo una alta relación significativa ( $X^2=35.25$ ) entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral.

El aporte que ofreció este trabajo es de información para el marco teórico acerca de la variable satisfacción laboral y su relación con el teletrabajo.

En la investigación titulada *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados y operarios de una empresa textil del distrito La Esperanza, Trujillo*, de Fernández (2016), publicado por la Universidad Privada del Norte, en Trujillo, Perú, donde se buscó determinar la relación entre ambas variables. La investigación fue cuantitativa no experimental, de alcance descriptivo – correlacional. La población estuvo conformada por 184 trabajadores. La información y datos se recopiló a través de la técnica encuesta para la cual se elaboró un cuestionario como instrumento. De los hallazgos obtenidos se obtuvo un Rho Spearman de ,505 (50.5%) lo cual demuestra que existe una correlación positiva media entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Por ende, mientras mayores niveles de satisfacción laboral se garantice en los trabajadores, mayor será el compromiso con la organización.

El aporte que esta investigación ofrecerá es de carácter informativo el cual servirá para construir el marco teórico en relación con la variable satisfacción laboral en los trabajadores administrativos.

En el estudio titulado *Satisfacción laboral y rotación de personal que labora en el área de servicios de las agencias del Scotiabank en el distrito de Trujillo entre 2015-2016*, de Arroyo (2016), publicada por la Universidad Privada del Norte, en Trujillo, Perú, donde el objetivo principal fue identificar la relación entre dichas variables. La investigación fue de tipo cualitativo de diseño no experimental, de corte transversal y de alcance descriptivo. La muestra estuvo constituida por 41 colaboradores. De los hallazgos obtenidos se concluyó que existe una relación inversa entre la satisfacción laboral y rotación de personal, esto es, mientras mayor sea la satisfacción laboral que experimenten los trabajadores, disminuirá significativamente el cambio de personal en dicha institución.

La aportación de este estudio es de carácter teórico el cual servirá para construir el marco teórico en relación con la variable satisfacción y su impacto en la institución.

## **Teletrabajo**

Orlando (2015) describió el teletrabajo como una nueva estrategia laboral para muchas personas que pueden realizar sus funciones y responsabilidades operativas desde cualquier otro espacio que no sea la empresa por medio de la incorporación de las TIC.

La OIT define el teletrabajo como una prestación de servicios para lo cual el trabajo puede realizar en una ubicación alejada de la empresa, oficina, centro de producción por medio del uso de las nuevas tecnologías disponibles con fin de optimizar los niveles de producción al disminuir los tiempos muertos sin tareas a realizar en los trabajos presenciales así como flexibilizar los horarios de laborales para el colaborador quien ahorra tiempo al ya no desplazarse desde su hogar a la empresa, ya no se ausenta ante problemas de salud o personales.

Según el Mintra (2015) el teletrabajo es una nueva estrategia de organizar el trabajo considerando las horas en que un colaborador permanece en la empresa y las horas a las que dedicadas al trabajo. De esta manera, la prestación de servicios contractuales por medio del teletrabajo requiere necesariamente el uso de las tecnologías de la información, las cuales facilitan la comunicación on line entre el empleador y el colaborador.

Por su parte, Guzmán y Abreo (2017) definen el teletrabajo como una nueva forma de contratación laboral donde el desarrollo de las funciones y responsabilidades organizacionales puede realizarse desde cualquier sitio fuera de la empresa.

Mientras que Aguilera, Lethiais, Rallet, & Proulhac (2016) consideran que el teletrabajo es toda aquella actividad productiva ejecutada por el colaborador por medio del empleo de las TIC las cuales influyen positivamente en el incremento de la competitividad y productividad dentro de las organizaciones.

Asimismo, Martin & Omrani, (2015) afirmaron que el teletrabajo es una nueva modalidad laboral cuyas características tales como la autonomía, la flexibilidad de

horarios, ambientes personalizados para la ejecución de las actividades laborales aumentan significativamente la satisfacción de los colaboradores dentro de las organizaciones.

Para Guzmán (2016) el teletrabajo es definido como la actividad remunerada que el trabajador realiza habitualmente fuera de la empresa, el cual implica, necesariamente, la incorporación de las competencias digitales para el desempeño de sus funciones.

Asimismo, Orlando fue considerado para el presente este estudio como el autor base en relación con la variable Teletrabajo y se presentó su propuesta de sus cinco dimensiones:

En primer lugar, la dimensión denominada horarios flexibles la cual es definida por Orlando (2015) como la capacidad autónoma que tiene el teletrabajador para organizar sus horarios según la actividad a ejecutar con el fin de cumplir con las metas u objetivos propuestos por la empresa. Dicha flexibilidad se contraponen con los horarios rígidos del trabajo tradicional, el cual genera estrés y desmotivación laboral dado que muchos empleados consideran que podrían trabajar menos horas haciendo la misma actividad. Según Aranibar (2016) la flexibilidad del horario del trabajo es aún un tema tabú en las empresas tradicionales las cuales se rigen bajo principios de productividad in situ, así como de formas de supervisión y control de manera presencial. No obstante, la adopción e incorporación de nuevas tecnologías reduce, sistematiza y puede aumentar los niveles de productividad de los teletrabajadores mejorando la calidad de los productos y servicios.

En segundo lugar, la dimensión trabajo desde cualquier lugar, el cual es conceptualizada por Orlando (2015) como la capacidad de realizar las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo fuera del centro de labores. Esto implica que cualquier lugar que cumpla con las condiciones mínimas de acceso a internet y el uso de los medios tecnológicos sería un lugar para teletrabajar. Según Pagés (2020) el lugar más común para el teletrabajador es su hogar, dado que, en muchas ocasiones, dispone de las herramientas necesarias para realizar sus actividades. Así mismo, esto configura un conjunto de ventajas tales como el ahorro del tiempo y dinero en viajes hacia la empresa, una reducción significativa de los niveles de estrés que van desde una forma específica de

vestir hasta las inadecuadas relaciones interpersonales con sus superiores y compañeros de trabajo.

En tercer lugar, la dimensión dispositivos propios, la cual fue definida por Orlando (2015) como la capacidad de uso de las nuevas tecnologías y herramientas telemáticas que facilitan la comunicación on line entre los teletrabajadores y sus empleadores acercándolos en tiempo real o modo asincrónico para coordinar y evaluar el desarrollo de las actividades. Para tal propósito es imprescindible que la empresa promueva talleres para capacitar y proveer de los recursos, instrumentos y medios para realizar y ejecutar las actividades programadas.

En cuarto lugar, la dimensión evaluación por resultados, la cual fue descrita, según Orlando (2015) como el programa sistemático de seguimiento y control por parte de la empresa a través de los supervisores con el fin evaluar los avances y progresos de las tareas y actividades programadas.

En quinto lugar, la dimensión reuniones virtuales con participantes ilimitados fue conceptualizada por Orlando (2015) como el espacio virtual corporativo donde se generan coordinaciones, evaluación y consensos en relación a objetivos y proyectos planteados por la empresa. Dichas reuniones virtual es una ventaja que brinda el uso de las TIC para concentrar un grupo mayor de personas, quienes desde cualquier lugar del orbe pueden conectarse en tiempo real y ser partícipe de los compromisos, decisiones y acuerdos a los que llega como equipo de trabajo.

Tabla N° 1

Variable: Teletrabajo

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Teletrabajo	<p>Orlando (2015) describió el teletrabajo como una nueva estrategia laboral para muchas personas que pueden realizar sus funciones y responsabilidades operativas desde cualquier otro espacio que no sea la empresa por medio de la incorporación de las TIC.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Horarios flexibles</li> <li>▪ Trabajo desde cualquier lugar</li> <li>▪ Dispositivos propios</li> <li>▪ Evaluación por resultados</li> <li>▪ Reuniones virtuales con participantes ilimitados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía laboral</li> <li>• Tareas programadas</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Condiciones ambientales</li> <li>• Entrega de recursos tecnológicos</li> <li>• Capacitación permanente</li> <li>• Evaluación permanente</li> <li>• Beneficios laborales</li> <li>• Agenda programada</li> </ul>	<p>1-2-3</p> <p>4-5</p> <p>6-7</p> <p>8-9</p> <p>10-11</p> <p>12-13</p> <p>14-15</p> <p>16-17</p> <p>18-19</p>	<p>Escala Ordinal</p>

- 
- Participación e integración 20-21
-

## **1. Tipos de Teletrabajo**

El término teletrabajo alude generalmente a la realización de un trabajo desde el propio domicilio del trabajador. Sin embargo, teletrabajar engloba una diversidad de espacios y lugar donde el trabajador puede prestar de servicios según las necesidades y requerimientos de la empresa. No obstante, para la presente investigación se consideró el teletrabajo alineado a la realidad de los trabajadores administrativos de una institución educativa. Por lo tanto, se presenta la siguiente clasificación:

### **1.1 Teletrabajo Pendularista o Mixto**

Según esta modalidad de teletrabajo, se alterna tanto el trabajo a distancia como el trabajo presencial ya que el empleador debe asistir a la empresa ante el requerimiento o necesidad de la empresa. Para Puntriano (2015), la organización debe coordinar con el teletrabajador los horarios y días en que debe asistir obligatoriamente a la empresa.

### **1.2 Teletrabajo absolutamente externo**

El teletrabajo externo considera las prestaciones de servicios absolutamente fuera de la empresa; para ello es necesario el uso y empleo de las herramientas tecnológicas y telemáticas, las cuales facilitan la comunicación en tiempo real entre el empleador y el teletrabajador. Cabe señalar que en este tipo de teletrabajo se encuentran los que trabajan en otros países cumpliendo un horario establecido como lo tiene todo trabajador presencial.

## **2. Ventajas para el trabajador**

Existen ventajas o beneficios para los que deciden laboral bajo la modalidad de teletrabajadores, entre ellas se considera:

- Independencia y autonomía funcional para autogestionar su tiempo en relación a las actividades programadas por parte de la empresa. Esta flexibilidad de horarios le permite al teletrabajo tener un cierto equilibrio entre su vida profesional y su vida personal al elegir sus propios horarios para trabajar.
- Ahorro de tiempo en el transporte diario, lo cual le permite al teletrabajador aprovecharlo en su trabajo, capacitándose o fortaleciendo vínculos familiares.
- Ahorro de dinero tanto para la movilidad como para los refrigerios diarios indispensables permitiéndole que este dinero se destine a otras prioridades.
- Todo lo anterior fomenta un aumento en la calidad de vida de los teletrabajadores dado que poseen más libertad de horarios, de vestimenta, los cuales influye directamente en la reducción del estrés laboral.

### **3. Ventajas para la empresa**

Según Puntriano (2015), existen tres beneficios directos para las organizaciones que implementen el teletrabajo como una nueva modalidad de trabajo. Entre estos beneficios se considera:

- La reducción significativa de los gastos en relación al consumo de servicios de agua, internet, electricidad, teléfono, así como en los gastos mantenimiento de las oficinas, locales y la compra de insumos y útiles de escritorio.
- La reducción de los costos de alquiler de áreas y/o oficinas, así como su implementación para su funcionamiento dado que al incorporar la modalidad del teletrabajo dejan de ser necesarias físicas tales como oficina de personal, servicio médico, entre otras.
- La disminución del ausentismo laboral o tardanzas, puesto que al disponer el teletrabajador de autonomía y flexibilidad para gestionar su tiempo para realizar las tareas encomendadas no habrá razones ni motivos para indicar que no se puede trabajar por motivos personales, de salud o por el aumento de la congestión vehicular al cual están expuestos los trabajadores tradicionales.

### **4. Desventajas para el trabajador**

Entre las desventajas para el teletrabajador encontramos:

- La despersonalización del teletrabajador con la empresa, dado que al no interactuar con sus compañeros pierde un sentido de pertenencia y de compromiso con la organización. Según Puntriano (2015), es necesario que la empresa programe jornadas de trabajo de manera presencial de forma parcial para que el trabajador no se sienta aislado con la actividad a realizar.
- El teletrabajador considera que goza de menos derechos laborales dado que su trabajo es no presencial en comparación con el trabajo tradicional de sus compañeros, la cual influye en toma de decisiones con respecto a ascensos, bonos e incentivos salariales en la empresa.

- Existe un latente sentimiento de inseguridad laboral dado que considera que su jornada laboral bajo la modalidad del teletrabajo puede ser prescindible y, por ende, más rápido de ser cambiado o despedido en comparación de los trabajadores tradicionales.

## **5.Desventajas para la empresa**

La implementación de la modalidad del teletrabajo por parte de la empresa implica constantes desafíos en relación a la adquisición recursos tecnológicos, así como de normas y principios que deben guiar dicha actividad a distancia. Entre estos desafíos encontramos:

- Supervisión del trabajo: Esto implica un cambio de paradigma empresarial con respecto a la forma de evaluar el desempeño del personal, dado que en la modalidad del teletrabajo lo que debe evaluar y supervisar son los cumplimientos y metas en los plazos establecidos y no los horarios que el teletrabajador gestionó.
- Productividad: Aunque el teletrabajador considere que cuenta con un mayor equilibrio entre su vida personal-familiar y su vida laboral, el cual influya en su nivel de productividad dado que se siente motivado y comprometido con su trabajo, este impulso o motivación puede verse mermado significativamente si considera que su situación laboral es inestable, que la carga laboral es mayor causándole tecnoestrés, entre otros. Por lo tanto, es imprescindible que las empresas disipen todo temor o sesgo mental que podrían afectar su rendimiento.
- Costos: Invertir en recursos tecnológicos acorde a las actividades a realizar para implementar la modalidad del teletrabajo. Dicha inversión, que en un primer momento puede tomarse como un gasto a corto plazo para la empresa, se verá retribuido con mejores niveles de productividad y sistematización de procesos a partir de la adquisición y uso de dichos recursos tecnológicos.
- Políticas laborales: Toda empresa necesita conocer los aspectos legales y jurídicos con respecto al marco laboral de la seguridad y de la salud del teletrabajo, así como las políticas corporativas en referencia a los objetivos, horarios, normas y sanciones que se deben asumir en esta modalidad de trabajo.

- Cultura organizacional: Es necesario gestionar y construir una nueva cultura del trabajo dentro de la empresa donde la flexibilidad, confianza, tolerancia, comunicación, aprendizaje constante y la orientación a los resultados guíen las relaciones interpersonales entre empleadores y trabajadores.

## **6. Marco Legal**

La modalidad del teletrabajo en el Perú está regulada según la Ley N°30036, la cual lo define como una nueva modalidad de prestar servicios de carácter subordinado por medio del uso imprescindible de las TIC, donde el teletrabajador no tiene la necesidad de asistir a su centro laboral; pero es monitoreado, supervisado constantemente por sus labores.

Asimismo, dicha ley define el marco normativo peruano sobre el teletrabajo:

a) En el artículo 3, se considera las reglas sobre el uso y cuidado de los equipos para ejecutar las labores encomendadas. Cabe señalar que la empresa debe proporcionar al teletrabajador los recursos tecnológicos necesarios, los cuales deben ser usados exclusivamente para dichos fines con el fin de evitar deterioros o daños en equipos. Así mismo, la empresa o el empleador deben cubrir los gastos ocasionados en lo que refiere al uso de internet y el consumo de servicio eléctrico.

b) En el artículo 4, se plantea el carácter voluntario y reversibilidad del trabajo, esto implica que existe entre el empleador y el trabajador un acuerdo previo consentido y voluntario para ejercer la actividad encomendada bajo la modalidad del teletrabajo. Además, el trabajador tiene la prerrogativa de optar por el cambio de trabajo tradicional o presencial cuando este decida dado que es un derecho inalienable del teletrabajo.

c) En el artículo 5 se estipula los derechos y obligaciones laborales del teletrabajador, los cuales, según el ámbito jurídico, tienen los mismos derechos y deberes que los trabajadores tradicionales. Esto implica, que el teletrabajador debe recibir un trato igualitario con respecto a las remuneraciones, ascensos, sanciones dentro de la empresa.

## **Satisfacción laboral**

Según Varas (2019), la satisfacción laboral es una percepción subjetiva cuyo nivel es influenciado por factores tales como el clima laboral, el desarrollado personal alcanzado, la estabilidad laboral y la valoración de su trabajo por medio del salarial.

Mientras que Robbins y Judge (2017) considera que la satisfacción laboral es definida como un conjunto de sentimientos positivos; producto de la percepción del trabajador acerca de la labor productiva que realiza y donde influyen diversos factores tales como el salario, la línea de carrera, la autonomía, premios e incentivos.

Por su parte, Asmat (2018) define la satisfacción laboral como la diferencia que existe entre lo que busca recibir en el puesto de trabajo y lo que esto le brinda, dado que a menor diferencia mayor será el nivel de satisfacción.

Mientras que Boada (2018) conceptualiza la satisfacción laboral como un constructo subjetivo que se manifiesta por medio de una actitud generalizada hacia el trabajo desempeñado, así como su relación con sus compañeros y sus superiores.

En el mismo tenor, Román (2015) afirma que la satisfacción laboral es una actitud que nace en el trabajador a partir de la comparación que realiza entre su trabajo real y su trabajo ideal. Esto implica que en su percepción de satisfacción influyen diferentes factores tanto personales (necesidades, rasgos personales, intereses) y condiciones laborales (trascendencia de las tareas, autonomía, bonos, línea de carrera).

Para Vidal y Zamalloa (2018) es un indicador que evalúa si el trabajador se siente cómodo, motivado y satisfecho con su trabajo diario y con la empresa donde labora.

Por último, Nalvarte (2019) plantea que la satisfacción laboral es una respuesta afectiva que se traduce en el nivel de estado placentero del trabajador y esto depende de las relaciones interpersonales que establece dentro de la institución, así como de la percepción personal basado en valores y expectativas que tiene acerca de la labor desempeñada.

Asimismo, Varas fue considerado para el presente estudio como el autor base en relación con la variable satisfacción laboral y se presentó su propuesta de sus tres

dimensiones: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones.

En primer lugar, la dimensión satisfacción con el ambiente físico, la cual es definida por Varas (2019) como todos los elementos básicos e imprescindibles para realizar el trabajo de manera óptima. Estas condiciones estructurales y/o materiales configuran un espacio o ambiente donde el trabajador puede sentirse, cómodo, seguro y motivado con la labor a ejecutar. Para Robbins y Judge (2017), dichos recursos materiales y físicos que definen las condiciones de trabajo permiten y facilitan el desarrollo eficiente del trabajo a realizar. Para los empleados, un ambiente físico cómodo, limpio, ventilado y con un adecuado diseño influye positivamente en el desempeño laboral y la satisfacción del colaborador.

En segundo lugar, la dimensión satisfacción con la supervisión, la cual es conceptualizada por Varas (2019) como las políticas de evaluación y seguimiento que supervisan el trabajo diario de los empleados a través de sus jefes, donde se manifiesta los diferentes estilos de liderazgo, los cuales influyen en las relaciones que se establecen entre el subordinado y el superior, siendo, en muchos casos, determinante la permanencia o salida del personal. Para Robbins y Judge (2017), la supervisión constante que realiza el jefe o superior con sus subordinados tiene como fin corregir errores y desaciertos para optimizar los resultados. Dentro de este contexto, el nivel y la forma de interacción entre el colaborador y el jefe es un factor determinante en la percepción de satisfacción que el colaborador siente en relación a su puesto de trabajo.

En tercer lugar, la dimensión satisfacción con las prestaciones, la cual fue descrita por Varas (2019) como el nivel de retribución con la cual la organización valora y remunera el servicio prestado por parte del trabajador. Cabe señalar, que no solo hace referencia al ámbito salarial ya que también se relaciona con el aspecto de formación profesional, ascensos, reconocimientos y estabilidad laboral. Para Robbins y Judge (2017), el nivel de reconocimiento monetario o compensación que reciben y perciben los colaboradores por los servicios prestados influye directamente en la satisfacción laboral.

Asimismo, la satisfacción con las prestaciones está relacionada con las políticas de incentivos y línea de carrera, las cuales son un sistema de premiación y valoración del desempeño profesional de los trabajadores a través de bonos, promociones y ascensos delegando responsabilidad para el crecimiento personal y profesional de los colaboradores.

## **FACTORES QUE PROMUEVEN LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Para Nalvarte (2019), existen algunos factores que influyen directamente en la satisfacción laboral de los trabajadores, los cuales son: en primer lugar, la contratación del personal idóneo para cada puesto o función dentro de la empresa, dado que muchos trabajadores no se sienten cómodos o satisfechos con las labores que realizan dentro de la organización debido a que su formación académica o técnica se ve limitada por actividades rutinarias y mecánicas. En segundo lugar, los vínculos interpersonales que se establecen entre los integrantes de la organización fomenten el sentido de pertenencia o filiación a un grupo, el cual genera sentimientos positivos de identificación y compromiso con el trabajo realizado y, por ende, con la misma empresa. En tercer lugar, el sistema de incentivos o políticas de reconocimiento que la organización maneja para estimular la productividad y los avances o mejoras de cada trabajador, área o departamento en un determinado tiempo. En cuarto lugar, el fomento del trabajo en equipo promoverá el desarrollo individual y colectivo por medio de la delegación de funciones, el liderazgo, comunicación asertiva, gestión y resolución de conflictos entre otras habilidades blandas. Y, por último, crear espacios de descanso y recreación donde los trabajadores como los jefes o ejecutivos puedan relacionarse a través de dinámicas, juegos, salidas culturales, paseos con el fin de fomentar lazos interpersonales.

Según Fischman (2019), considera que existen factores intrínsecos y extrínsecos que influyen, estimulan y fomentan, dentro de la organización, la satisfacción laboral. Entre los factores intrínsecos se consideran:

- **Autonomía:** Entendida como la capacidad de poder realizar actividades y tareas con pleno respaldo de los supervisores o jefes, quienes previamente han capacitado al personal para dichas tareas. La delegación de poder y responsabilidades en el

personal fomentará y consolidará habilidades y destrezas para actuar con autonomía y proactiva ante situaciones adversas y conflictivas.

- **Sentido de competencia:** Comprendida como los escenarios labores donde el logro de objetivos se convierte en un reto demasiado grande, los cuales generan ansiedad, tensión, sentimientos de frustración y búsqueda de nuevas alternativas de solución donde el talento, las habilidades se ponen a prueba para alcanzar objetivos esperados. Esto implica que, si se les asignan retos a la altura de las capacidades del personal, estos se motivarán por alcanzar mayores niveles de desempeño y productividad. Caso contrario, cuando las tareas son operativas y demandan poco esfuerzo, los trabajadores entrarán en una zona de aburrimiento donde la desidia y la apatía condicionarán su labor y desempeño.
- **La novedad y el aprendizaje:** Las instituciones y organizaciones que brindan oportunidades para aprender nuevas habilidades en sus trabajadores aseguran un nivel alto de satisfacción laboral y, por ende, de disminución de rotación y deserción laboral, puesto que los colaboradores que encuentran actividades novedosas deciden quedarse trabajando en la organización. Según Fischman (2019) afirma que para fomentar dicha novedad en la empresa se sugiere:
  1. Asignar proyectos que requieran que las personas aprendan nuevas habilidades.
  2. Crear un equipo que solucione algún problema de la empresa.
  3. Rotarlo por periodos pequeños a otra unidad.
  4. Participar en una presentación pública de la empresa
  5. Asignarlos para manejar una crisis mediana.
- **Relaciones interpersonales:** Según Paredes (2017), las relaciones interpersonales están basadas en conocimiento, reflexión y comprensión entre personas las cuales garantizan su desenvolvimiento en cualquier ámbito social y, mucho más, dentro de las organizaciones donde los colaboradores deben engranar sus conocimientos, experiencias, intereses con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados. Por ende, las buenas relaciones interpersonales garantizan el desarrollo social de toda comunidad, institución y organización que tiene como fin trabajar en conjunto para producir y satisfacer necesidades.

Entre los factores extrínsecos se consideraron:

- **Reconocimiento:** Es un factor intrínseco que se brinda por el acto de hacer una actividad encomendada. Según Fischman (2019), existen dos tipos de reconocimiento: el primero denominado reconocimiento formal, el cual es definido, parametrado y realizado por el Área de Recursos humanos. El segundo denominado reconocimiento informal, el cual se brinda de manera constante y espontánea por parte de los supervisores y jefes.
- **Bonos:** Compensaciones y beneficios monetario y no monetarios que recibe el trabajador cada cierto tiempo por el logro de sus metas. Este sistema de compensación responde a una necesidad institucional de atraer, retener y reconocer la productividad y el desempeño de los trabajadores con el fin de brindarle seguridad en la empresa.
- **Premios e incentivos laborales:** Son estrategias y herramientas que utilizan las empresas con el fin de estimular positivamente la productividad de los trabajadores. Asimismo, el contar con un plan de premios e incentivos dentro de la empresa implica tener una eficaz herramienta para motivar, generar vínculos más estrechos entre el trabajador y la empresa.

## FACTORES QUE INFLUYEN EN LA INSATISFACCIÓN LABORAL

Según Nalvarte (2019), dentro de los factores que fomentan la insatisfacción laboral en los trabajadores se encuentran:

- **Pésimas relaciones interpersonales con los compañeros y/o jefes:** Muchos de los trabajadores optan por retirarse de las empresas al tener como jefe o supervisor a personas con actitudes prepotentes y autoritarias.
- **Falta de línea de carrera:** Una de las grandes expectativas de los trabajadores es crecer y avanzar profesionalmente en la empresa donde se trabaja con dedicación y compromiso; sin embargo, cuando no existen posibilidades de promoción o ascensos solo les queda por renunciar generando un gran ausentismo laboral y una constante rotación del personal.

- Salarios insuficientes: Uno de los grandes reclamos latentes en los trabajadores es considerar que el salario recibido dista mucho del trabajo o función realizada. Por ello, los bajos salarios es uno de los factores que desmotivan al trabajador.
- Inadecuadas condiciones laborales: Las condiciones laborales físicas y materiales son indispensables para el trabajador dado que generan confianza y seguridad en las tareas a realizar, así como promueven la productividad dentro de la organización. Dentro de dichas condiciones labores mínimas que todo empleado espera encontrar en su centro de trabajo están relacionadas con la iluminación, ventilación y limpieza del ambiente, además de la adecuada disposición de los muebles y recursos materiales en las oficinas.
- Horarios de trabajo que imposibilitan conciliar la vida familiar y laboral: Los trabajos con horarios rotativos o que involucran constantes viajes o presencia del personal en cualquier momento del día causan tensión y malestar en el trabajador quien tiene una vida familiar por el cual velar y cuidar. Por ello, las empresas deben ser más conscientes y sensatas para establecer los horarios laborales y más aún en empleados que tienen a su cargo el cuidado de adultos mayores o personas convalecientes.

Tabla 2

Variable: *Satisfacción laboral*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	Varas (2019) la satisfacción laboral es una percepción subjetiva cuyo nivel es influenciado por factores tales como el clima laboral, el desarrollado personal alcanzado, la estabilidad laboral y la valoración de su trabajo por medio del salarial.	▪ Satisfacción con el ambiente físico	❖ Iluminación	1	Escala ordinal
			❖ Ventilación	2	
			❖ Disposición del lugar	3,4	
			❖ Limpieza	5	
		▪ Satisfacción con la supervisión	❖ Control constante	6	
			❖ Retroalimentación	7	
			❖ Acompañamiento	8	
			❖ Desarrollo profesional	9	
		▪ Satisfacción con las prestaciones	❖ Ascensos	10	
			❖ Estabilidad laboral	11	
			❖ Aumentos	12	
			❖ Trabajo realizado	13	

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación que existe entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Medir el nivel del teletrabajo en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.
- Obtener el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.
- Determinar la relación entre la dimensión horarios flexibles con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.
- Establecer la relación entre la dimensión trabajo desde cualquier lugar con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.
- Identificar la relación entre la dimensión dispositivos propios y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.
- Encontrar la relación entre la dimensión evaluación por resultados y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.
- Demostrar la relación entre la dimensión reuniones virtuales con participantes ilimitados y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

## **1.4. Hipótesis general**

### **1.4.1 Hipótesis General**

Existe una relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

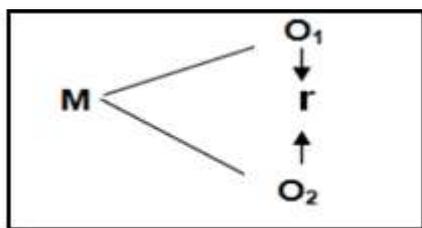
### **1.4.2. Hipótesis Específicas**

- Existe relación significativa entre la dimensión horarios flexibles con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.
- Existe relación significativa entre la dimensión trabajo desde cualquier lugar con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.
- Existe relación significativa entre la dimensión dispositivos propios con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.
- Existe relación significativa entre la dimensión evaluación por resultados con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.
- Existe relación significativa entre la dimensión reuniones virtuales con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

El presente estudio titulado teletrabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020, fue de diseño no experimental, dado que no se manipuló ni se intervino en la interacción natural de las variables que fueron objeto de estudio. El corte fue transaccional puesto que el recojo de los datos se realizó en un determinado momento. Además, el enfoque que se empleó fue el cuantitativo ya que se cuantificó las variables a través de cuestionarios y por medio de un análisis estadístico se pudo corroborar las hipótesis. Por otra parte, la investigación fue de tipo descriptivo correlacional simple, puesto que el propósito del estudio fue caracterizar las variables con el fin de determinar la relación que existe entre el teletrabajo y la satisfacción laboral. (Hernández, Fernández, Baptista,2016).

En el cual el esquema es el siguiente:



*Figura 1.* Diagrama del diseño correlacional

Interpretando el diagrama se tiene:

**M** = trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo.

**O<sub>1</sub>** = Variable: teletrabajo

**O<sub>2</sub>** = Variable: satisfacción laboral

**r** = Coeficiente de correlación entre variables

## 2.2 Población y muestra

### 2.2.1 Población.

Según Valderrama (2015), la población fue definida como la totalidad de elementos similares que están involucrados en el objeto de la investigación. Por ello, para el presente estudio, la población estuvo conformado por 61 trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, los cuales representaron al 100% de los trabajadores administrativos de dicha institución.

Tabla 3

#### *Población de estudio*

---

Institución educativa de la ciudad de Trujillo.	
Trabajadores administrativos	61
Total	61

---

### 2.2.2 Muestra.

Con respecto a la muestra, esta fue conceptualizada como el subgrupo de elementos que representa a la población y que sirve para estudiar dicho fenómeno (Valderrama, 2015). Por ello, en el presente trabajo se consideró como sujeto de estudio a toda la población, es decir, a los 61 trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo.

## 2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica fue descrita como el conjunto de instrumentos que guían el diseño y la elaboración de la investigación (Valderrama, 2015). Por ende, la técnica empleada en el presente estudio fue la encuesta. Con respecto a las encuestas, estas sirven para recoger información de forma escrita o verbal.

En referencia al instrumento utilizado para la recopilación de información fue el cuestionario por cada variable. Para Hernández et al. (2016) el cuestionario es conceptualizado como el conjunto de ítems, las cuales deben guardar coherencia y cohesión con la variable a medir. Así mismo, las preguntas se caracterizan por presentar un lenguaje directo y objetivo con el fin de que los encuestados respondan sin la intervención del investigador. Por lo tanto, se diseñó dos instrumentos: el primero para la variable teletrabajo, el cual constó de 21 ítems dividido entre sus cinco dimensiones y, el segundo, para la variable satisfacción laboral, el cual constó de 13 preguntas dividido entre sus tres dimensiones. Ambos se aplicaron a la muestra constituida por los 61 trabajadores administrativos donde se consideró como medición la escala de tipo Likert, las cuales fueron: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1). Los rangos fueron alto, medio y bajo.

### **Validez**

Según Hernández et al. (2016) para la validación de los instrumentos y la medición del grado en que ambas variables en estudio se relacionan es necesario someterlos a un análisis o llamado también juicios de expertos en el tema, los cuales evalúan la pertinencia, relevancia y la claridad de los ítems. Por ende, los dos instrumentos fueron validados por expertos en la materia.

Tabla 4:

*Expertos que validaron los cuestionarios sobre teletrabajo y satisfacción laboral*

Grado académico	Nombres y apellidos	Dictamen
Mg.	Dora Luz Zegarra Escalante	Aplicable
Mg.	Jocelyn Ruth Infante Linares	Aplicable

### **Confiabilidad.**

En relación a la medición del nivel de confiabilidad de los cuestionarios, según Hernández et al (2016), consideraron necesario emplear una prueba estadística. Por lo tanto, en la

presente investigación se utilizó la prueba estadística de confiabilidad Alfa de Cronbach, en una muestra piloto de 30 trabajadores administrativos, procesando los datos en el programa SPSS versión 26 cuyos resultados obtenidos se expusieron a continuación:

Tabla 5  
*Confiabilidad de la variable Teletrabajo*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	21

Fuente: SPSS en base a las encuestas

Del resultado expuesto se dedujo que el cuestionario de teletrabajo obtuvo el valor de 0,838 de la prueba. Por lo tanto, quedó demostrado que el instrumento mostró un alto grado de confiabilidad para la recopilación de información.

Tabla 6  
*Confiabilidad de la variable Satisfacción laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	13

Fuente: SPSS en base a las encuestas

Del resultado expuesto se infirió que el cuestionario de Satisfacción laboral obtuvo el valor de 0,869 de la prueba. Por ende, quedó demostrado que el instrumento presentó un alto grado de confiabilidad para la recopilación de información.

## **2.4. Procedimiento**

Los cuestionarios, luego de una revisión rigurosa por parte de los expertos, se aplicaron a toda la muestra de forma individual y virtual. Asimismo, la investigadora aplicó los instrumentos y preparó el análisis de los datos.

Según Hernández et al (2016), una vez recopilada la información, esta se debe codificar por medio de un filtro con el fin de evitar errores y elaborar una matriz de los datos y valores para analizarlos.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Hernández et al (2016), consideraron que el análisis de información y valores debe efectuarse sobre la matriz de los datos por medio de un programa computacional. Por ello, se usó el programa Excel 2016 para elaborar la base de datos de las variables teletrabajo y satisfacción laboral a través de la recopilación de información obtenidas de los cuestionarios aplicados. Luego, se utilizó el software SPSS versión 26 con el fin de aplicar la técnica estadística para probar la relación entre ambas variables. Asimismo, se elaboró tablas y gráficos. Por último, con los resultados que se obtuvieron se interpretó los datos, generando conclusiones y recomendaciones.

## **2.6. Aspectos éticos**

El presente trabajo garantizó el cumplimiento todas las normativas éticas, tanto en los medios utilizados como para los medios finales. Por ello, la elaboración y redacción del presente estudio no se alteró los datos ni los resultados. Por otro lado, se contó con el consentimiento y se resguardó la confidencialidad de los datos proporcionados por los participantes.

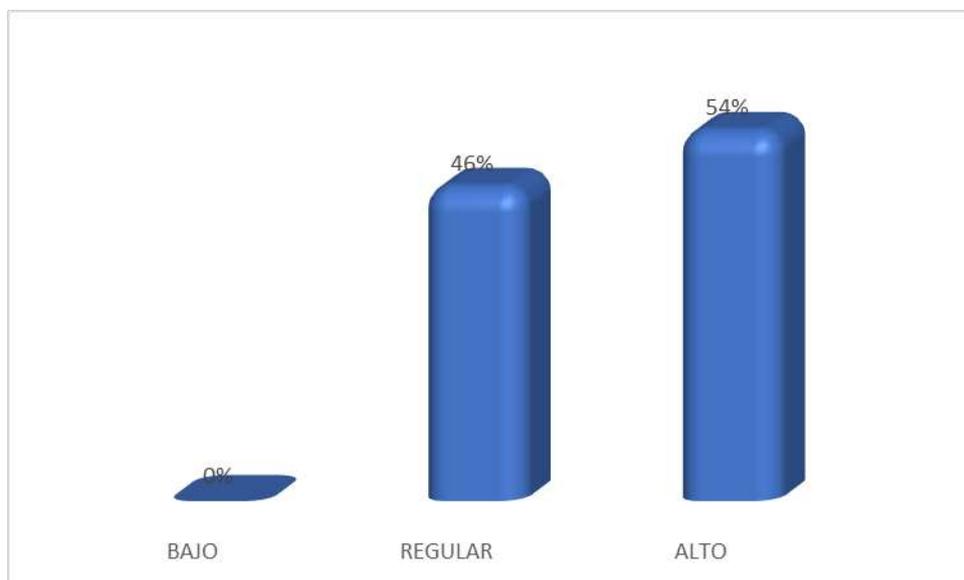
## CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tabla 7

*Nivel de Teletrabajo en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	0	0,00 %
REGULAR	28	46,00 %
ALTO	33	54,00 %
Total	61	100,0 %

Fuente: Datos obtenidos de la muestra



*Figura 2.* Distribución porcentual niveles de Teletrabajo en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

### **Interpretación:**

En la tabla 7 figura 2, los resultados hallados confirmaron que el 54,00% de los trabajadores administrativos indicaron que se presenta un nivel significativamente alto de teletrabajo dentro de la Institución Educativa. Por su parte, un 46,00 % de los encuestados

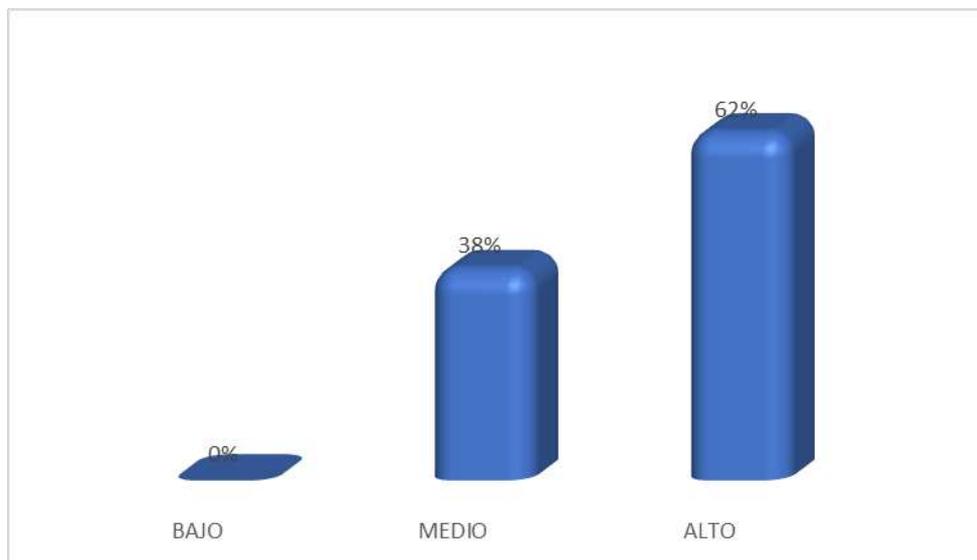
afirmaron, un nivel regular. Esto demostró que más de la mitad de los trabajadores administrativos consideraron que el teletrabajo se presentó un nivel alto lo que favorece a los horarios flexibles, el trabajo desde cualquier lugar, los dispositivos propios, la evaluación por resultados y las reuniones virtuales con participantes ilimitados.

Tabla 8

*Nivel de Satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	0	0,00 %
MEDIO	23	38,00 %
ALTO	38	62,00 %
Total	61	100,0 %

Fuente: Datos obtenidos de la muestra



*Figura 3. Distribución porcentual de los niveles de Satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.*

### Interpretación:

En la tabla 8 figura 3, los resultados obtenidos mostraron que el 62,00% de los trabajadores administrativos indicaron que se presenta un nivel significativamente alto de satisfacción laboral dentro de la Institución Educativa. Por su parte, un 38,00 % de los encuestados confirmaron, un nivel regular. Esto implicó que más de la mitad de los trabajadores administrativos plantearon que la satisfacción laboral se presentó un nivel alto con respecto a Satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la supervisión y la satisfacción con las prestaciones.

Prueba de hipótesis para determinar la distribución normal

---

Hipótesis nula      Valor  $p > 0.05$       Los datos siguen una distribución normal.

---

Hipótesis alterna      Valor  $p < 0.05$       Los datos no siguen una distribución normal.

---

### 4.2. Prueba de normalidad

Tabla 9

*Prueba de normalidad de las variables teletrabajo – satisfacción laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,068	61	,200*	,989	61	,861
Satisfacción laboral	,098	61	,200*	,966	61	,088

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera

a. Corrección de significación de Lilliefors

Efectuada la prueba de normalidad a través del estadígrafo Kolmogorov – Smirnov, los resultados obtenidos muestran una significancia bilateral de 0,200 para las dos variables: teletrabajo y satisfacción laboral, la misma que es mayor al valor estimado de 0,05. Por ende, se opta elegir por el estadígrafo Pearson para la respectiva prueba de hipótesis.

### 4.3. Contraste de hipótesis

Tabla 10

*Correlaciones variables Teletrabajo – Satisfacción laboral.*

		X: Teletrabajo	Y: Satisfacción laboral
X: Teletrabajo	Correlación de Pearson	1000	,810*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Y: Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,810*	1000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

*Fuente:* SPSS en base a las encuestas

Ho: No existe relación significativa entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

H1: Existe relación significativa entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

Efectuado el análisis estadístico con el R de Pearson se demostró una relación positiva alta (R= 0,810) entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020. Al obtenerse una significancia bilateral de 0,000 la cual se encontró dentro del valor estimado (0,05) por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ende, el teletrabajo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral. Esto implica que la implementación del teletrabajo por parte de la institución educativa influyó positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Tabla 11

*Correlaciones variables Dimensión horarios flexibles – Satisfacción laboral.*

		X: Dimensión horarios flexibles	Y: Satisfacción laboral
X: Dimensión horarios flexibles	Correlación de Pearson	1000	,698*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Y: Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,698*	1000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

*Fuente:* SPSS en base a las encuestas

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión horarios flexibles y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión horarios flexibles y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

Elaborado el análisis estadístico por medio del R de Pearson se corroboró una relación positiva alta ( $R= 0,698$ ) entre dimensión horarios flexibles y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020. Al haberse alcanzado una significancia bilateral de 0,000 la cual se encontró dentro del valor considerado (0,05), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, la dimensión horarios flexibles se relaciona significativamente con la satisfacción laboral. Esto implica que el teletrabajo con respecto a la autonomía laboral y a las tareas programadas se relacionan positivamente con la satisfacción laboral de los trabajadores.

Tabla 12

*Correlaciones variables Dimensión trabajo desde cualquier lugar– Satisfacción laboral.*

		X: Dimensión Trabajo desde cualquier lugar	Y: Satisfacción laboral
	Correlación de	1000	,730*
X: Dimensión Trabajo desde cualquier lugar	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Y: Satisfacción laboral	Correlación de	,730*	1000
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

*Fuente:* SPSS en base a las encuestas

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión trabajo desde cualquier lugar y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión trabajo desde cualquier lugar y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

Elaborado el análisis estadístico a través del R de Pearson se confirmó una relación positiva alta ( $R= 0,730$ ) entre dimensión trabajo desde cualquier lugar y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020. Al haberse obtenido una significancia bilateral de 0,000 la cual se encontró dentro del valor considerado (0,05), se refutó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ende, la dimensión horarios trabajo desde cualquier lugar se relaciona significativamente con la satisfacción laboral. Esto significa que el teletrabajo en relación a la responsabilidad y a las condiciones ambientales fomentaron positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Tabla 13

*Correlaciones variables Dimensión dispositivos propios – Satisfacción laboral.*

		X: Dimensión dispositivos propios	Y: Satisfacción laboral
	Correlación de Pearson	1000	,508*
X: Dimensión dispositivos propios	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Y: Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,508*	1000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

Fuente: SPSS en base a las encuestas

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión dispositivos propios y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión dispositivos propios y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

Realizado el análisis estadístico con el R de Pearson se demostró una relación positiva alta (R= 0,508) entre dimensión dispositivos propios y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020. Al haberse hallado una significancia bilateral de 0,000 la cual se encontró dentro del valor estimado (0,05), entonces se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, la dimensión dispositivos propios se relaciona significativamente con la satisfacción laboral. Esto significa que el teletrabajo en referencia a la entrega de recursos tecnológicos y a la capacitación permanente promovieron positivamente la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos.

Tabla 14

*Correlaciones variables Dimensión evaluación por resultados – Satisfacción laboral.*

		X: Dimensión evaluados por resultados	
			Y: Satisfacción laboral
X: Dimensión evaluación por resultados	Correlación de Pearson	1000	,689*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Y: Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,689*	1000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

*Fuente:* SPSS en base a las encuestas

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión evaluación por resultados y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión evaluación por resultados y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

Realizado el análisis estadístico con el R de Pearson se confirmó una relación positiva alta ( $R= 0,689$ ) entre dimensión evaluación por resultados y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020. Al haberse alcanzado una significancia bilateral de 0,000 la cual se encontró dentro del valor estimado (0,05), se negó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Por lo tanto, la dimensión evaluación por resultados se relaciona significativamente con la satisfacción laboral. Esto significa que el teletrabajo con respecto a la evaluación permanente y a los beneficios laborales fomentaron positivamente la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos.

Tabla 15

*Correlaciones variables Dimensión reuniones virtuales con participantes ilimitados – Satisfacción laboral.*

		X: Dimensión reuniones virtuales con participantes ilimitados		Y: Satisfacción laboral
X: Dimensión reuniones virtuales con participantes ilimitados	Correlación de Pearson		1000	,488*
	Sig. (bilateral)			,000
	N		61	61
Y: Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,488*		1000
	Sig. (bilateral)	,000		
	N		61	61

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

*Fuente:* SPSS en base a las encuestas

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión reuniones virtuales con participantes ilimitados y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión reuniones virtuales con participantes ilimitados y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

Realizado el análisis estadístico con el R de Pearson se confirmó una relación positiva media ( $R= 0,488$ ) entre dimensión reuniones virtuales con participantes ilimitados y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020. Al haberse alcanzado una significancia bilateral de 0,000 la cual se encontró dentro del valor estimado (0,05), se negó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Por ende, la dimensión reuniones virtuales con participantes ilimitados se relaciona significativamente con la satisfacción laboral. Esto significa que el teletrabajo en relación a la agenda programada y la participación e integración se relacionan positivamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos en la presente investigación con respecto a la hipótesis general, el R de Pearson de 0.810 confirmó que existe relación positiva entre las variables, además se halló el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se refutó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general; concluyéndose que: El teletrabajo se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020, esto significó descriptivamente que el teletrabajo, fue en un nivel alto total con un 54 %, asimismo que la satisfacción laboral, fue en un nivel alto total del 62%.

Los resultados del presente estudio fueron semejantes a los encontrados por Varas (2019) quien concluyó que sí existe una relación positiva alta ( $Rho=0,720$ ) entre el apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores, esto significó que, mientras mejor se perciba el teletrabajador el apoyo organizacional, mayores serán sus niveles de satisfacción laboral. En el mismo tenor, Pagés (2020) quien investigó sobre Percepción de la Satisfacción Laboral en el Teletrabajo concluyendo que los teletrabajadores que concilian su vida personal con la laboral, con goce de estabilidad laboral y autonomía tienen una mayor percepción de satisfacción laboral.

De los resultados hallados en el presente estudio en referencia al objetivo específico 1, se corroboró que el 54,00% de los trabajadores administrativos afirmaron que se presentó un nivel significativamente alto de teletrabajo dentro de la Institución Educativa. Por su parte, un 46,00 % de los encuestados afirmaron, un nivel regular. Esto confirmó que más de la mitad de los trabajadores administrativos consideraron que el teletrabajo se alcanzó un nivel alto, el cual es favorecido por los horarios flexibles, el trabajo desde cualquier lugar, los dispositivos propios, la evaluación por resultados y las reuniones virtuales con participantes ilimitados.

De los resultados encontrados en el presente trabajo en referencia al objetivo específico 2, se demostró que el 62,00% de los trabajadores administrativos confirmaron que se presenta un nivel significativamente alto de satisfacción laboral dentro de la Institución Educativa. Por su parte, un 38,00 % de los encuestados indicaron, un nivel regular. Esto significó que más de la mitad de los trabajadores administrativos plantearon que la satisfacción laboral se presentó un nivel alto en relación con satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la supervisión y la satisfacción con las prestaciones.

De los resultados obtenidos en el presente estudio en referencia al objetivo específico 3, el R de Pearson de 0.698 corroboró que existe relación positiva entre las variables, asimismo se halló en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.00<0.01$  (altamente significativo), se refutó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 1; concluyéndose que: La dimensión horarios flexibles se relaciona de manera significativa con la variable satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020. Los resultados hallados para el objetivo específico fueron semejantes a los encontrados por Orlando (2015) quien concluyó que el Teletrabajo repercutió positivamente en la organización, puesto que mejoró la eficiencia y la productividad del personal aumentando significativamente la satisfacción laboral. Asimismo, dichos resultados concordaron teóricamente con lo expuesto por Aranibar (2016) quien consideró que la flexibilidad del horario del trabajo aumenta los niveles de productividad de los teletrabajadores mejorando la percepción de satisfacción laboral.

De los resultados obtenidos en el presente estudio con respecto al objetivo específico 4, el R de Pearson de 0.730 confirmó que existe relación positiva entre las variables, asimismo se obtuvo en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.001<0.01$  (altamente significativo), se negó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 2; concluyéndose que: La dimensión trabajo desde cualquier lugar se relaciona de manera significativa con la variable Satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

Asimismo, los resultados alcanzados para el objetivo específico 4, concuerda teóricamente con lo sostenido por Castro (2017) quien concluyó que el teletrabajo, al ser una estrategia efectiva para incluir a la vida productiva a las poblaciones menos favorecidas desde cualquier lugar, fomenta el desarrollo profesional, así como la satisfacción laboral. Asimismo, concuerda con lo señalado por Orlando (2015) quien consideró que cualquier lugar que cumpla con las condiciones mínimas de acceso a internet y el uso de los medios tecnológicos sería un lugar para teletrabajar.

De los resultados obtenidos en el presente estudio con respecto al objetivo específico 5, el resultado del R de Pearson de 0.508 demostró que existe relación positiva entre las variables, asimismo se halló en el nivel de correlación media y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se refutó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 3; concluyéndose que: La dimensión dispositivos propios se relaciona de manera significativa con la variable Satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

Los resultados del presente estudio fueron semejantes a los obtenidos por Pagés (2020) quien concluyó que los teletrabajadores que cuenta con el apoyo tecnológico y de recursos laborales como equipos o dispositivos por parte de la empresa sienten mayores niveles de satisfacción laboral. Asimismo, los resultados alcanzados en la comprobación de la hipótesis específica, concuerda teóricamente con lo sostenido por el Mintra (2015) quien consideró que el teletrabajo requiere necesariamente del uso de las tecnologías de la información y que éstas deben ser provistas por el empleador.

De los resultados obtenidos en el presente estudio con respecto al objetivo específico 6, el R de Pearson de 0.689 comprobó que existe relación positiva entre las variables, asimismo se halló en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.00<0.01$  (altamente significativo), se refutó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 4; concluyéndose que: La dimensión evaluación por resultados se relaciona de manera significativa con la variable satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020. Los resultados obtenidos para el objetivo específico fueron similares a los encontrados por Castro (2017) quien concluyó que el Teletrabajo requiere de nuevos estándares de control

y supervisión para evaluar los niveles de productividad del personal, así como la optimización de los recursos utilizados. Asimismo, los resultados alcanzados en la comprobación de la hipótesis específica, concuerda teóricamente con lo sostenido por el Orlando (2015) quien planteó que debe existir un programa sistemático de seguimiento y control por parte de la empresa a través de los supervisores con el fin evaluar los avances y progresos de las tareas y actividades programadas.

De los resultados obtenidos en el presente estudio con respecto al objetivo específico 7, el R de Pearson de 0.488 contrastó que existe relación positiva entre las variables, asimismo se halló en el nivel de correlación media y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.00<0.01$  (altamente significativo), se negó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 5; concluyéndose que: La dimensión reuniones virtuales con participantes ilimitados se relaciona de manera significativa con la variable satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020. Dichos resultados concordaron teóricamente con lo expuesto por Orlando (2015) quién confirmó que las reuniones virtuales son un espacio corporativo donde se coordina, evalúa los objetivos y proyectos planteados por la empresa. Asimismo, dichas reuniones virtuales son oportunidades para generar la participación e integración de todos los colaboradores.

De todo lo planteado anteriormente, se dedujo que la implementación de la modalidad del teletrabajo favoreció significativamente en la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

## CONCLUSIONES

**Primera:** Existe relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020; esto quiere decir, que mientras la institución educativa proporcione a los trabajadores las herramientas tecnológicas, horarios flexibles y facilidad para trabajar en cualquier lugar, se incrementará el nivel de satisfacción de los colaboradores administrativos.

**Segunda:** El nivel del teletrabajo en los trabajadores administrativos es significativamente alto, por lo que corresponde seguir implementando dicha modalidad laboral con el fin de aumentar la productividad en dicha institución educativa.

**Tercera:** El nivel de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos es significativamente alto, por lo que corresponde seguir mejorando las condiciones físicas, la supervisión y las prestaciones con el propósito fomentar el desempeño laboral en dicha institución educativa.

**Cuarta:** La dimensión horarios flexibles se relaciona positivamente con la satisfacción laboral; por lo que, en la medida que la institución educativa brinde a los trabajadores administrativos facilidades para que desarrollen su trabajo con libertad de horarios, ello incrementara su satisfacción laboral.

**Quinta:** La dimensión trabajo desde cualquier lugar se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos, por lo que corresponde proporcionarles dicha flexibilidad.

**Sexta :** La dimensión dispositivos propios se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos; por lo que asignarles individualmente equipos tecnológicos facilitará el desarrollo de su trabajo.

**Séptima:** La dimensión evaluación por resultados se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos; por lo que corresponde a la misma aplicar evaluaciones en las que el trabajador perciba que es evaluado en relación con su nivel de contribución.

**Octava:** La dimensión reuniones virtuales con participantes ilimitados se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos; por lo que corresponde propiciar las sesiones no presenciales con múltiples participantes.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** En referencia al teletrabajo y la satisfacción laboral, se recomienda al equipo directivo de la institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020, seguir implementando esta nueva modalidad laboral a través de los horarios flexibles, el trabajo desde cualquier lugar, los dispositivos propios, la evaluación por resultados, y las reuniones virtuales con participantes ilimitados con el propósito de promover mayores niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos.

**Segunda:** Respecto a la dimensión horarios flexibles, se aconseja a los trabajadores administrativos de la institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020, gestionar con autonomía y responsabilidad sus horas de trabajo con el fin de equilibrar su vida profesional con la personal con el fin de cumplir con las tareas programadas por la institución educativa.

**Tercera:** En referencia a la dimensión trabajo desde cualquier lugar, se encomienda a los trabajadores administrativos de la institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020, a diseñar y acondicionar su ambiente laboral, las cuales deben contar con las condiciones mínimas de acceso al internet y el uso de los medios tecnológicos con el fin de llevar a cabo su actividad laboral con responsabilidad y eficiencia.

**Cuarta:** Respecto a la dimensión dispositivos propios, se exhorta al equipo directivo de la institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020, capacitar y proveer de los recursos, instrumentos y medios necesarios a los trabajadores administrativos para realizar y ejecutar las actividades programadas.

**Quinta:** Respecto a la dimensión evaluación por resultados, se aconseja al equipo directivo de la institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020, seguir desarrollando estándares de evaluación, de control y de seguimiento con el fin supervisar los avances y progresos de las tareas y actividades programadas

**Sexta:** Respecto a la dimensión reuniones virtuales con participantes ilimitados, se aconseja al equipo directivo de la institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020, generar espacios corporativos donde se promueva coordinaciones, evaluaciones en relación de los objetivos planteados, así como la participación e integración de todos los trabajadores administrativos.

## REFERENCIAS

- 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.
- Asmat, F.(2018). *Satisfacción laboral y desempeño del profesional Médico del Centro Quirúrgico del Hospital Carrión - Callao 2018*. (tesis de postgrado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Álvarez, M. (2006). “*Manual de Planeación Estratégica*”. México DF: Panorama Editorial.
- Álvarez G. (2012). El constructo "Clima organizacional": concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Psicología ocupacional*, 11, (1), 26-84.
- Bobbio L., y Ramos W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Revista Peruana de Epidemiología*, 14(2), 133-138.
- Buirra J. (2012). *El Teletrabajo: Entre el mito y la realidad*. Barcelona: UOC
- Barbosa, V. (2013) *Teletrabajo, liderar y trabajar en equipos a distancia*. Buenos Aires: Dunken
- Candela, A. (2010). *Investigación y desarrollo en la enseñanza de las ciencias naturales*. México, México: McGrill Hill.
- Castro, Y. (2017). *El teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el distrito de Cartagena*. (tesis de pregrado). Universidad de Cartagena, Colombia.
- Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa (2010). *Guía de recomendaciones y buenas prácticas para el impulso del teletrabajo*. Sevilla. España
- Deza, G., Zumaeta, L., Lo, M., Man, P., & Garay, N. (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), Enel Distribución Perú y Banco de Crédito del Perú (BCP).*  
Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Retrieved from  
<http://hdl.handle.net/10757/621866>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. 5° Edición. Colombia.: MC.  
Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Comportamiento Organizacional: La Dinámica del Éxito en las  
Organizaciones*. 2° Edición. México: McGraw.
- Guzmán, A. (2016). Las competencias digitales del trabajador virtual: La competitividad  
de la empresa del siglo XXI a partir del uso de las TIC. En R. Roig-Vila (Ed.),  
*Tecnología, innovación e investigación en los procesos de enseñanza-aprendizaje*  
(pp. 2559–2567). 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.[fecha de Consulta 15 de  
Septiembre de 2020]. ISSN: 1541-8561. Disponible  
en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=631/63154910002>
- Fischman, D. (2019). *Motivación 360°*. Lima: Editorial Booket
- Hernández et. al., (2016). *Metodología de investigación*. Distrito Federal, México: Mc  
Graw-Hill Interamericana Editores.
- Ley 30036 (2013). *Ley que regula el teletrabajo*. Recuperado de  
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/DD7DF93E  
4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf) el día 08/09/2020
- Martin, L., & Omrani, N. (2015). An assessment of trends in technology use, innovative  
work practices and employees' attitudes in Europe. *Applied Economics*, 47(6), 623–  
638.
- Martínez Sánchez, Á., Pérez Pérez, M., de Luis Carnicer, P., & Vela Jiménez, M. J. (2006).  
Teletrabajo y Flexibilidad: Efecto Moderador Sobre Los Resultados De La  
Empresa. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 226-262.

- Mintra (2015). Comisión multisectorial adscrita al sector trabajo y promoción del empleo constituida por resolución suprema N° 422-2013-PCM : Informe Técnico que contiene propuestas de las políticas públicas referidas al Teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables. Recuperado de <http://studylib.es/doc/675653/informe-t%C3%A9cnico-que-contiene-propuestas-de-laspol%C3%ADticas-...> Morales, G, Romanik, K. (2011).
- Moré L., Carmenate V., y Junco C. (2005). La satisfacción laboral y el empleo de herramientas de dirección en el perfeccionamiento empresarial. Estudio de casos en el MITRANS. *Transporte, Desarrollo y Medio Ambiente*, 25(2), 55.
- Nalvarte, A. (2019). *Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital materno infantil Carlos Showing Ferrari Amarilis – Huánuco 2018*. (tesis de grado). Universidad de Huánuco, Perú.
- Niles, J (s.f). *The telecommunications-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today*, California: Jala International, 1973
- 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*. (tesis de postgrado). Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral en Trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, IX(1),27-34
- Patrone, D. (2009). *Cuestionario de teletrabajo*. Cid Editor. Argentina
- Paredes, L. (2017) Relaciones interpersonales en el bienestar laboral. Colombia: *Boletín Informativo CEI 4, no. 2 (1)*
- Pozo, M. (2006). *Nuevo Código del trabajo incluirá normas sobre el teletrabajo*. Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/112/1/TL\\_ChirinosAitaElsa\\_PantaEcurraAngela.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/112/1/TL_ChirinosAitaElsa_PantaEcurraAngela.pdf) el día 03/09/2020
- Puntriano, C. (2015). *El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores*. Portal de revistas PUCP.

Recuperado de

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740/12309>.

Robbins, S. & Judge, (2017). *Comportamiento Organizacional*, 17 Edición. México: Pretince Hall.

Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento Organizacional*, Tercera Edición. Mexico: Pearson Educación.

Román, A., Matzumura, J. & Gutiérrez, H. (2015). Satisfacción laboral en el Servicio de Rayos X de una Institución Privada de Salud de Lima, Nivel III-4, 2015. *Horiz. Med.*, Jul 2015, vol.15, no.3, p.20-25. ISSN 1727-558X. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2015000300004](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2015000300004)

Salazar, C. (2007). *Teletrabajo: una alternativa a la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Recuperado de

[https://www.researchgate.net/profile/Cristian\\_Salazar/publication/22863](https://www.researchgate.net/profile/Cristian_Salazar/publication/228637196_Teletrabajo_Una_alternativa_a_la_inclusion_laboral_de_personas_con_discapacidad/links/56d8a65c08aee73df6cd00b3.pdf)

[7196\\_Teletrabajo\\_Una\\_alternativa\\_a\\_la\\_inclusion\\_laboral\\_de\\_personas\\_con\\_discapacidad/links/56d8a65c08aee73df6cd00b3.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Cristian_Salazar/publication/228637196_Teletrabajo_Una_alternativa_a_la_inclusion_laboral_de_personas_con_discapacidad/links/56d8a65c08aee73df6cd00b3.pdf) el día 05/09/2020

Silva, W., Carrasco, J. y Vega, J. (2018). *El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP y BBVA*. (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima: Perú.

Tamayo, M. (2012) *Proceso de la Investigación Científica* (4aedición). México. Limusa, Editorial

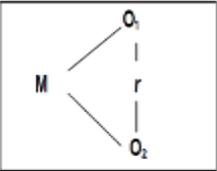
Tamayo, M. (1997) *Proceso de la Investigación Científica*. México. Limusa, Editorial

Téllez, J. (2009). *Teletrabajo*. Recuperado de [www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx).

Varas, I.(2019). *Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores* (tesis de maestría). Universidad de Barcelona, Barcelona: España.

### ANEXO n° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: El teletrabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES: DIMENSIONES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO
¿Cuál es la relación que existe entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020?	Determinar la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.	Existe una relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.	Variable 1: Teletrabajo -Horarios flexibles -Trabajo desde cualquier lugar -Dispositivos propios -Evaluación por resultados -Reuniones virtuales con participantes ilimitados	La muestra es censal ya que coincide con el total de la población.	Tipo de diseño de investigación. Diseño no experimental: Transaccional o transversal: Correlacional El diseño se diagrama de la siguiente manera: <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;">  <pre>           graph TD             M --- O1             M --- O2             O1 --- r --- O2           </pre> </div>	Cuestionario
	Específicos <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el nivel del teletrabajo en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.</li> <li>• Determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.</li> </ul>	Variable 2: Satisfacción laboral <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Satisfacción con el ambiente físico</li> <li>▪ Satisfacción con la supervisión</li> <li>▪ Satisfacción con las prestaciones</li> </ul>				
	Reyes Córdova, Blanca María.				Pág. 58	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre la dimensión horarios flexibles con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.</li> <li>• Establecer la relación entre la dimensión trabajo desde cualquier lugar con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.</li> <li>• Identificar la relación entre la dimensión dispositivos propios y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.</li> <li>• Identificar la relación entre la dimensión evaluación por resultados y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.</li> <li>• Identificar la relación entre la dimensión reuniones virtuales con</li> </ul>				<p>Donde: M= Los colaboradores de una institución educativa O<sub>1</sub>= Variable de estudio: teletrabajo O<sub>2</sub>= Variable de estudio: satisfacción laboral R = Coeficiente de correlación entre variables</p>	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	participantes ilimitados y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.					
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

## ANEXO n°2: MATRIZ DEL INSTRUMENTO TELETRABAJO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
TELETRABAJO	Horarios flexibles	Autonomía laboral	Siente que tiene autonomía para organizar su horario laboral.					
			Tiene autonomía para elegir su lugar de trabajo.					
			Se respeta la cantidad de horas de su jornada laboral por parte de la institución.					
		Tareas programadas	La institución le plantea tareas programadas para cada mes.					
			Existen acuerdos para la realización de las tareas programadas.					
	Trabajo desde cualquier lugar	Responsabilidad	Se responsabiliza por el trabajo encomendado por la institución.					
			La institución es responsable de facilitarle recursos para la realización de su trabajo.					
		Condiciones ambientales	Se siente cómodo con el lugar donde trabaja.					
			Encuentra todo lo que necesita en su ambiente laboral.					
	Dispositivos propios	Entrega de recursos tecnológicos	La institución le ha facilitado equipos tecnológicos para la ejecución de su labor.					
			La institución cubre con los gastos concierne al servicio de luz e internet.					

		Capacitación permanente	Recibe capacitación permanente sobre cómo mejorar su trabajo.					
			La institución brinda capacitaciones y talleres sobre el uso de los dispositivos tecnológicos.					
	Evaluación por resultados	Evaluación permanente	Se evalúa su trabajo constantemente por parte de sus supervisores.					
			La evaluación realizada permite mejorar su trabajo y productividad.					
		Beneficios laborales	Goza de beneficios labores bajo la modalidad del teletrabajo.					
			Recibe incentivos, salarios y reconocimiento por su productividad.					
	Reuniones virtuales con participantes ilimitados	Agenda programada	Existe una agenda programada para las reuniones virtuales.					
			La agenda programada aborda temas y problemáticas de interés institucional.					
		Participación e integración	Se fomenta la participación de todos los trabajadores en las reuniones virtuales.					
			Se promueve la integración de los nuevos trabajadores a la institución.					

### ANEXO n°3 : MATRIZ DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción con el ambiente físico	Iluminación	La iluminación en el ambiente laboral es la adecuada.					
		Ventilación	El ambiente de trabajo cuenta con ventilación natural y artificial.					
		Disposición del lugar	Considera que existe una adecuada distribución de los recursos y materiales en el ambiente de trabajo.					
			En su ambiente laboral, tiene privacidad para realizar su trabajo sin interrupciones.					
	Limpieza	El ambiente laboral normalmente está limpio, ordenado y aseado.						
	Satisfacción con la supervisión	Control constante	La supervisión constante que recibe por su trabajo es la adecuada.					
		Retroalimentación	Recibe retroalimentación o propuesta de mejora por parte de los supervisores.					

		Acompañamiento	Los supervisores orientan y guían el trabajo a ejecutar.					
		o						
		Desarrollo profesional	Considera que el trabajo realizado aporta significativamente a su desarrollo profesional.					
	Satisfacción con las prestaciones	Ascensos	Existen políticas adecuadas para ascender al personal.					
		Estabilidad laboral	El trabajador de la institución goza de estabilidad laboral.					
		Aumentos	Los aumentos en la institución se realizan por meritocracia.					
		Trabajo realizado	Considera que el salario recibido compensa el trabajo realizado.					

**Anexo n° 4: Encuesta del teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores  
administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020.**

Estimado Señor (a):

La presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad, obtener información relevante y evaluar la relación que existe entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en la institución en la que usted se encuentra laborando. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceremos responder todos los ítems con total sinceridad.

**Instrucciones:** Llene primero los datos generales, posteriormente lea atentamente y responda todas las preguntas marcando con una (X) en un solo recuadro.

Muchas gracias por brindarme unos minutos de su tiempo.

Si tiene alguna duda consultar al responsable del presente cuestionario.

**DATOS GENERALES**

**Edad:** ( ) **Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

**Estado Civil:** Soltero\_\_\_ Casado\_\_\_ Viudo\_\_\_ Divorciado\_\_\_

**Grado de Instrucción:** Secundaria\_\_\_ Técnico\_\_\_ Universitario\_\_\_ Titulado\_\_\_

Para evaluar las variables, marcar con una “X” en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

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

### Variable 1: TELETRABAJO

ITEMS	
<b>DIMENSIÓN: Horarios flexibles</b>	
1	Siente que tiene autonomía para organizar su horario laboral.
2	Tiene autonomía para elegir su lugar de trabajo.
3	Se respeta la cantidad de horas de su jornada laboral por parte de la institución.
4	La institución le plantea tareas programadas para cada mes.
5	Existen acuerdos para la realización de las tareas programadas.
<b>DIMENSIÓN: Trabajo desde cualquier lugar</b>	
6	Se responsabiliza por el trabajo encomendado por la institución.
7	La institución es responsable de facilitarle recursos para la realización de su trabajo
8	Se siente cómodo con el lugar donde trabaja.

9	Encuentra todo lo que necesita en su ambiente laboral.
<b>DIMENSIÓN: Dispositivos propios</b>	
10	La institución le ha facilitado equipos tecnológicos para la ejecución de su labor.
11	La institución cubre con los gastos concierne al servicio de luz e internet.
12	Recibe capacitación permanente sobre cómo mejorar su trabajo.
13	La institución brinda capacitaciones y talleres sobre el uso de los dispositivos tecnológicos.
<b>DIMENSIÓN: Evaluación por resultados</b>	
14	Se evalúa su trabajo constantemente por parte de sus supervisores.
15	La evaluación realizada permite mejorar su trabajo y productividad.
16	Goza de beneficios labores bajo la modalidad del teletrabajo.
17	Recibe incentivos salarios y reconocimiento por su productividad.
<b>DIMENSIÓN: Reuniones virtuales con participantes ilimitados</b>	
18	Existe una agenda programada para las reuniones virtuales.
19	La agenda programada aborda temas y problemáticas de interés institucional.
20	Se fomenta la participación de todos los trabajadores en las reuniones virtuales.
21	Se promueve la integración de los nuevos trabajadores a la institución.

## Variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL

ITEMS		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Satisfacción con el ambiente físico</b>						
1	La iluminación en el ambiente laboral es la adecuada.					
2	El ambiente de trabajo cuenta con ventilación natural y artificial.					
3	Considera que existe una adecuada distribución de los recursos y materiales en el ambiente de trabajo.					
4	En su ambiente laboral, tiene privacidad para realizar su trabajo sin interrupciones.					
5	El ambiente laboral normalmente está limpio, ordenado y aseado.					
<b>DIMENSIÓN: Satisfacción con la supervisión</b>						
6	La supervisión constante que recibe por su trabajo es la adecuada.					
7	Recibe retroalimentación o propuesta de mejora por parte de los supervisores.					
8	Los supervisores orientan y guían el trabajo a ejecutar.					
9	Considera que el trabajo realizado aporta significativamente a su desarrollo profesional.					
<b>DIMENSIÓN: Satisfacción con las prestaciones</b>						
10	Existen políticas adecuadas para ascender al personal.					

<b>11</b>	El trabajador de la institución goza de estabilidad laboral.					
<b>12</b>	Los aumentos en la institución se realizan por meritocracia.					
<b>13</b>	Considera que el salario recibido compensa el trabajo realizado.					

## ANEXO n°5: EVALUACIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO TELETRABAJO

### MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

**Título de la investigación:** “EL TELETRABAJO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2020.”

**Línea de investigación:** DESCRIPTIVA

**Apellidos y nombres del experto:** Mg. Jocelyn Ruth Infante Linares

**El instrumento de medición pertenece a la variable:** EL TELETRABAJO

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

**Sugerencias:**

**Firma del Experto**

**Mg. Jocelyn Infante Linares**

**03.10.2020**



**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

Título de la investigación: "EL TELETRABAJO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2020."  
 Línea de investigación: DESCRIPTIVA  
 Apellidos y nombres del experto: Mg. Dora Zegarra Escalante  
 El instrumento de medición pertenece a la variable: EL TELETRABAJO

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del Experto  
 Mg. Dora Zegarra Escalante

*[Firma manuscrita]*  
 7786911

## ANEXO n°6: EVALUACIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

### MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

**Título de la investigación:** “EL TELETRABAJO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2020.”

**Línea de investigación:** DESCRIPTIVA

**Apellidos y nombres del experto:** Mg. Jocelyn Ruth Infante Linares

**El instrumento de medición pertenece a la variable:** SATISFACCIÓN LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

**Sugerencias:**

**Firma del Experto**

**Mg. Jocelyn Infante Linares**

**03.10.2020**



**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

Título de la investigación: "EL TELETRABAJO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2020."

Línea de investigación: DESCRIPTIVA

Apellidos y nombres del experto: Mg. Dora Zegarra Escalante

El instrumento de medición pertenece a la variable: SATISFACCIÓN LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del Experto



Mg. Dora Zegarra Escalante

17861911