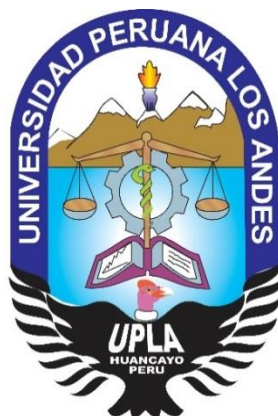


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo
de la Universidad Peruana Los Andes, 2021**

Para optar : El Grado Académico de Maestro en
Administración, Mención: Gestión del
Talento Humano

Autor : Bach. Humberto Angel Cuba Cancho

Asesor : Dr. Abdón Casiano Maita Franco

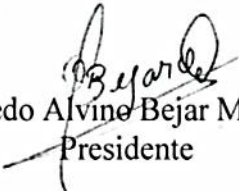
**Línea de
investigación
Institucional** : Ciencias empresariales y gestión de los
recursos

**Fecha de inicio /
término** : Marzo – setiembre 2021

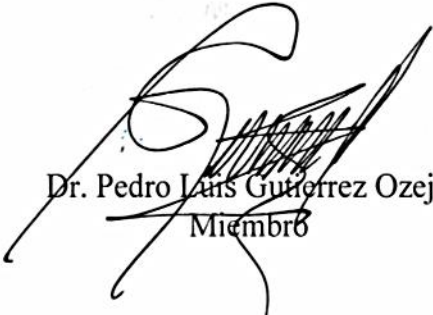
Huancayo – Perú

2022

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN



Dr. Aguedo Alvino Bejar Mormontoy
Presidente



Dr. Pedro Luis Gutiérrez Ozejo
Miembro



Mtro. Gonzalo Paul Inga Damián
Miembro



Mg. Walter Rubén Santana Camargo
Miembro



Dra. Merva Iparraguirre Meza
Secretaria Académica

ASESOR

Dr. Abdón Casiano, Maita Franco

DEDICATORIA:

Con mucho amor, admiración y respeto dedico el presente trabajo de investigación a mi esposa: Mónica e hija: Maricielo; por ser los seres más transparentes y por el gran esfuerzo que realizan día tras día, para verme crecer y lograr mis metas.

Humberto.

AGRADECIMIENTO:

Mi gratitud eterna: A la Universidad Peruana Los Andes, alma mater de nuestra región.

A los catedráticos de la Escuela de Posgrado de nuestra universidad, por compartir conocimientos con la sociedad en general.

Al Dr. Abdón Maita Franco, por el apoyo incondicional en la investigación.

El autor

CONTENIDO

	Pág.
CARÁTULA.....	i
MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN	ii
ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO:	v
CONTENIDO	vi
CONTENIDO DE TABLAS	viii
CONTENIDO DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Delimitación	17
1.2.1. Delimitación espacial	17
1.2.2. Delimitación temporal	17
1.2.3. Delimitación conceptual o temática	17
1.3. Formulación del problema.....	18
1.3.1. Problema general	18
1.3.2. Problemas específicos	18
1.4. Justificación	18
1.4.1. Social	18

1.4.2. Teórica.....	19
1.4.3. Metodológica.....	19
1.5. Objetivos.....	20
1.5.1. Objetivo general	20
1.5.2. Objetivos específicos.....	20
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes.....	21
2.1.1 Antecedentes Nacionales	21
2.1.2 Antecedentes Internacionales.....	24
2.2. Bases teóricas o científicas	26
2.2.1. Teletrabajo.....	26
2.2.2. Satisfacción laboral	33
2.3. Marco conceptual.....	35
CAPÍTULO III.....	36
HIPÓTESIS	36
3.1. Hipótesis general	36
3.2. Hipótesis específicas.....	36
3.3. Variables	37
3.3.1 Matriz de operacionalización de variables	38
CAPÍTULO IV	39
METODOLOGÍA.....	39
4.1. Método de investigación Método general.....	39
Método específico	39
4.2. Tipo de investigación.....	39

4.3. Nivel de investigación	40
4.4. Diseño de investigación	40
4.5. Población y muestra Población.....	41
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica.....	42
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	42
4.8. Aspectos éticos	42
CAPÍTULO V	43
RESULTADOS	43
5.1. Descripción de resultados	43
5.2. Contraste de hipótesis	56
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	65
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	78
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	79
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables	81
Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento	82
Anexo 4. Instrumento de investigación y constancia de su aplicación.....	85
Anexo 5. Confiabilidad y validez del instrumento Confiabilidad	97
Anexo 6. Data de procesamiento de datos	104
Anexo 7. Consentimiento informado.....	107
Anexo 7. Fotos de la aplicación del instrumento.....	108

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Ventajas y desventajas del teletrabajo	29
Tabla 2 Resultados de la variable teletrabajo	43
Tabla 3 Resultados de la dimensión distribución del tiempo	44
Tabla 4 Resultados de la dimensión uso del tiempo	45
Tabla 5 Resultados de la dimensión conciliación laboral	46
Tabla 6 Resultados de la dimensión conciliación familiar	47
Tabla 7 Resultados de la dimensión aspectos laborales.	48
Tabla 8 Resultados de la variable satisfacción laboral	49
Tabla 9 Resultados de la dimensión condiciones de trabajo	50
Tabla 10 Resultados de la dimensión crecimiento de carrera.....	51
Tabla 11 Resultados de la dimensión tecnología.....	52
Tabla 12 Resultados de la variable desempeño laboral	53
Tabla 13 Resultados de la dimensión salud	54
Tabla 14 Resultados de la dimensión economía.....	55

CONTENIDO DE GRÁFICOS

Figura 1 Teletrabajo.....	43
Figura 2 Distribución del tiempo	44
Figura 3 Uso del tiempo.....	45
Figura 4 Conciliación laboral	46
Figura 5 Conciliación familiar	47
Figura 6 Aspectos laborales	48
Figura 7 Satisfacción laboral	49
Figura 8 Condiciones de trabajo	50
Figura 9 Crecimiento de carrera	51
Figura 10 Tecnología	52
Figura 11 Desempeño laboral	53
Figura 12 Salud.....	54
Figura 13 Economía.....	55

RESUMEN

La investigación titulada: Teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021. Tiene como **objetivo** de la investigación: Establecer la relación que existe entre teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021. Asimismo, planteó como hipótesis: Existe una relación significativa entre teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021. Planteada en base al método científico y de forma específica en el inductivo-deductivo, tipo de investigación básica, nivel correlacional y diseño no experimental, transversal. Considerando como población de estudio a 250 trabajadores, y aplicada a una muestra de 113 trabajadores no docentes, calculados bajo un muestreo probabilístico finito. Utiliza como técnica, la encuesta y como instrumentos, dos cuestionarios para cada variable. Llegando a la conclusión de que, existe una relación significativa (sig. $p = 0.001 < 0.05$) entre teletrabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, siendo un nivel positivo fuerte ($r_s = .714$).

Palabras clave: satisfacción, teletrabajo, economía, conciliación, tecnología.

ABSTRACT

The research entitled: Telework and job satisfaction of the administrative staff of the Universidad Peruana Los Andes, 2021. The objective of the research is: To establish the relationship between telework and job satisfaction of the administrative staff of the Universidad Peruana Los Andes, 2021. Likewise planted as a hypothesis: There is a significant relationship between telework and job satisfaction of the administrative staff of the Universidad Peruana Los Andes, 2021. Raised based on the scientific method and specifically in the inductive-deductive, type of basic research, of correlational research and of a non-experimental, cross-sectional design. Considering 250 workers as the study population, and applied to a sample of 113 study subjects, calculated under a finite probability sampling. Using as a technique, the survey and as instruments, two questionnaires for each variable. Reaching the conclusion that there is a significant relationship (sig. $P = 0.001 < 0.05$) between telework and job satisfaction of the administrative staff of the Universidad Peruana Los Andes, at a strong positive level ($r_s = .714$).

Keywords: satisfaction, telework, economy, conciliation, technology

INTRODUCCIÓN

El estudio de investigación que se presenta a continuación, es el resultado de la perseverancia y dedicación por ampliar nuestro bagaje cognitivo científico, titulado: Teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021, trata de estudiar el trabajo remoto (teletrabajo, virtual) y la satisfacción a través de las dimensiones: Distribución del tiempo, Uso del tiempo, Conciliación laboral, Conciliación familiar, aspectos laborales, condiciones de trabajo, desempeño laboral, tecnología, crecimiento de carrera, , salud y economía.

La Universidad Peruana Los Andes, brinda servicios educativos a la población de la, región Junín y otros, con la finalidad de satisfacer las necesidades a las organizaciones con trabajadores del rango profesional.

Cuenta con cinco capítulos:

CAPÍTULO I: En este capítulo desarrollamos el planteamiento y formulación del problema, el cual contiene la descripción, identificación, así como también contiene los objetivos.

CAPÍTULO II: En este acápite podemos encontrar al marco teórico, antecedentes, bases teóricas, marco conceptual de sus variables y dimensiones.

CAPÍTULO III: En este capítulo presentamos a las hipótesis de la investigación, así como también la hipótesis general e hipótesis específicas.

CAPÍTULO IV: En este acápite abordamos la metodología, con sus diferentes ítems.

CAPÍTULO V: En este acápite se presenta la parte fundamental de la investigación el cual que se sentado con tablas y figuras. A continuación, se presenta la discusión de resultados de la investigación.

Para terminar con la investigación, se consigna las conclusiones, así como también a las recomendaciones y las referencias bibliográficas que hemos consultado para la realización del estudio.

.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Teletrabajo es el manejo de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) donde se labora externamente fuera de la empresa (OIT-Eurofound, 2019), teletrabajo comprende el trabajo ejecutado con la ayuda de las TIC, fuera de las infraestructuras del lugar de trabajo.

Debido a la crisis de la emergencia sanitaria por la pandemia del Covid - 19 que afectó a miles de organizaciones en todo el mundo, es necesario analizar la adaptación de los trabajadores bajo la forma del teletrabajo.

Tomada las medidas de confinamiento obligatorio, el teletrabajo se volvió en un excelente medio de protección sanitaria frente a la pandemia para seguir trabajando. Muchas empresas y sus trabajadores ha sido una primera experiencia en este ámbito, y sobre todo la implementación de esta forma de trabajo se realizó de manera improvisada y sin planificación previa.

Randstad la empresa de recursos humanos número uno en España y en el mundo, sostienen el 4.8 % de los trabajadores realizan teletrabajo en España el 2019, para el 2020 este porcentaje se incrementó hasta llegar al 34% producto de la incertidumbre y crisis sanitaria por el aumento de casos de contagiados a nivel mundial. Así mismo por tipo de ocupaciones, el 100 % de los trabajadores que ocupan cargos directivos tienen la posibilidad de realizar teletrabajo para el desarrollo de las funciones establecidas. El grupo de profesionales científicos e intelectuales, así como del personal técnico, recurren al trabajo a distancia

considerablemente en un 60 %, y las áreas contables, administrativas y otros subordinados de oficina en un 43,6 % (Randstad, 2020).

En Perú desde el año 2013, existe la ley bajo la modalidad del teletrabajo, seis años después en el 2019 solo alrededor de dos mil trabajadores realizaban esta modalidad de trabajo, lo que representa el 0,01% de la población económicamente activa, para Julio del 2020 se ha logrado el incremento de esta modalidad de trabajo, se registraron más de 220,000 trabajadores que laboraron bajo esta modalidad principalmente por la coyuntura de la emergencia sanitaria (IPE, 2020).

Esta realidad mundial no es ajena a la UPLA, a consecuencia de la emergencia sanitaria por Covid - 19, y a consecuencia de no poder paralizar ciertas actividades administrativas, eligió aplicar la modalidad laboral del teletrabajo a algunos puestos, los mismos que al instante de la ejecución de sus actividades labores hallaron una cadena de inconvenientes debido a lo intempestivo del momento en el que se estaba atravesando.

Un teletrabajo efectivo demanda la adaptación y reorganización de sistemas y métodos de trabajo, así como una forma de innovación por parte de los trabajadores que no se encuentran familiarizados con esta modalidad de trabajo. Las organizaciones deben hacer cambios actitudinales y laborales con sus trabajadores, producto del confinamiento para aprovechar el potencial productivo del teletrabajo, con el propósito de satisfacer las labores que hace y hacia a la institución al cual representa. La satisfacción laboral se da en las diversas áreas de la empresa influenciada por un ambiente grato de trabajo en equipo. Pero existen indicadores que afectan el teletrabajo como el aspecto socio económico, estado emocional y conflicto familiares, por lo que necesario ayudar a las organizaciones a adaptarse a los desafíos de la pandemia, con la finalidad de emplear el teletrabajo en toda la

organización, mientras se garantiza el bienestar de los empleados y la continuidad de la productividad.

En este contexto, el estudio aspira a realizar una investigación el cual relaciona las variables y satisfacción laboral el personal no docente de la UPLA.

1.2. Delimitación

1.2.1. Delimitación espacial

El estudio se realizó en las áreas de actas y registros de la Oficina de Registros y Matriculas que estén laborando bajo la modalidad de teletrabajo.

1.2.2. Delimitación temporal

La investigación tiene una temporalidad de siete meses correspondientes al periodo entre marzo a septiembre del 2021, periodo que incluyó ejecución, análisis, interpretación de datos.

1.2.3. Delimitación conceptual o temática

El estudio mostró la relación entre las variables de estudio de la Universidad investigada, cuya potestad temática se vinculó al conocimiento individual a la vez organizacional desde la implementación, difusión y aplicación del teletrabajo a través de las habilidades y experiencias personales del personal y su sistema de comunicación compartiendo y comunicando lo que sabe, sabe hacer y sabe actuar con los que interactúan durante su actividad laboral, para luego hacer el análisis de la información recabada.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021?

1.3.2. Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre distribución del tiempo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021?
2. ¿Qué relación existe entre uso del tiempo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021?
3. ¿Qué relación existe entre conciliación laboral y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021?
4. ¿Qué relación existe entre conciliación familiar y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021?
5. ¿Qué relación existe entre aspectos laborales y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

Los beneficiarios directos del estudio fueron como institución principal la UPLA y el personal no docente; porque se ha determinado la relación que existe entre teletrabajo y satisfacción laboral en todas sus dimensiones. Por otro lado, la institución se benefició porque a partir de este conocimiento, se podrán identificar las necesidades de la institución frente a esta modalidad de trabajo

que llega para quedarse, los resultados sirvieron de base para demostrar a los involucrados del departamento de recursos humanos, utilidad real y potencial del teletrabajo en condiciones adecuadas.

Detectando puestos de trabajo cuyas tareas no requieren de la presencia del trabajador y pueden realizar sus actividades a distancia, con el teletrabajo el trabajador cambia su enfoque de "horas en la oficina" a "horas dedicadas al trabajo", mejorando su productividad.

1.4.2. Teórica

A la fecha venimos atravesando una pandemia el cual en nuestro país se ha declarado el estado de emergencia desde el 16.03.2020 para poder evitar el contagio por conoravirus, COVID 19, en tal sentido los trabajadores o personal no docente de la UPLA, se han visto en la necesidad de adecuar las labores que desempeñaban en las oficinas de la universidad al trabajo remoto o teletrabajo, por ello nuestro estudio está enmarcado en vista que muchos de ellos no podían adecuarse a este tipo de labores.

1.4.3. Metodológica

La manera como se ha abordado la situación problemática es sustancial a causa de que se tomaron en cuenta variables novedosas que otros estudios no los consideraron, aunque, estas variables permitieron caracterizar el teletrabajo bajo la situación pandémica el cual vivimos, es necesario analizar terceras variables para especificar con mayor certeza las causas del problema y a partir

de ello generar posibles soluciones que puedan favorecer la realización de los objetivos planteados.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Establecer la relación que existe entre distribución del tiempo y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.
2. Establecer la relación que existe entre uso del tiempo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.
3. Establecer la relación que existe entre conciliación laboral durante el teletrabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana los Andes, 2021.
4. Establecer la relación que existe entre conciliación familiar durante el teletrabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana los Andes, 2021.
5. Establecer la relación que existe entre aspectos laborales del teletrabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana los Andes, 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Nacionales

Rojas Lázaro, Carlos Javier (2020) en su tesis titulada “*Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - Lima, 2020*”, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo – Perú. Metodológicamente fue hipotético – deductivo, tipo de investigación básica, nivel correlacional de corte transversal, con una población conformada de 60 colaboradores que desarrollan sus funciones en la Biblioteca Nacional del Perú.

Concluye, del análisis de datos obtenidos, el trabajo remoto que se realiza en la biblioteca tiene efectos positivos considerables en el desempeño laboral, los colaboradores manifiestan que su labor mejoro porque su aporte en la búsqueda de la información se actualizo, al hacer uso de los medios tecnológicos y satisfacen las necesidades de los usuarios que más lo requieren.

Varas Maguiña, Warner Yrvin (2020) en su investigación “*El Teletrabajo en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia*”, para optar el grado académico de Maestro MBA. Universidad Cesar Vallejo. La investigación fue de tipo básica, método hipotético – deductivo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y de corte transversal.

Concluye que, dentro de los factores tomados en cuenta respecto al trabajo remoto, el 67.1% de los encuestados manifiesta que el teletrabajo es muy útil en ciertas funciones, pero no en su totalidad pueden satisfacer las necesidades del cliente, se acumula el trabajo generando malestar entre los colaboradores, presentando otras alteraciones físicas como el estrés laboral y la recarga de trabajo constante.

Elizabeth Emperatriz, García Salirrosas (2019) en su tesis titulada *Desempeño del tele trabajador en el sector construcción en tiempos de COVID 19*, para optar el grado de Maestra en Gestión Pública. Universidad Nacional Tecnológica del Sur Perú. Cuyo objetivo primordial fue, determinar cómo se desempeñan los teletrabajadores administrativos del sector construcción. Con enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal, diseño no experimental, utilizando la técnica del cuestionario virtual 100 sujetos de estudio.

Concluye que, el trabajo remoto viene hacer una posibilidad magnifica para desarrollar las labores coordinadas en el sector de la construcción, ya que antes se requería estar presentes en todas las funciones que se realizaba. Además, mejora el desempeño de los trabajadores, porque sus respuestas ante cualquier consulta son muy rápidas y efectivas, favoreciendo el desarrollo de la organización.

Suarez Vásquez, Leidy Marleny (2020) en su estudio *“Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020”*, para optar el grado académico de Maestro. Universidad Cesar Vallejo. El objetivo fue, determinar el grado de relación entre las variables teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa San Pablo.

El enfoque del estudio fue cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transaccional.

Concluye, existe relación positiva fuerte entre las variables de estudio, por lo que la UGEL está brindando un servicio de calidad satisfactorio para los usuarios por el uso de las tecnologías de manera remota, lo que sobrepone de manera competitiva hacia el logro de objetivos a nivel estatal.

Carmen Renée, Quiñones Chumpitaz (2020) tesis “*Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú*”, para optar el grado académico de Maestro en Diseño, Gestión y Dirección de Proyectos - Universidad Científica del Sur, Lima. El objetivo principal fue, demostrar la relación entre las variables en el negocio aduanero. Enfoque de investigación cuantitativo, diseño no experimental, con una muestra de 73 trabajadores, de corte transversal.

Concluye que, la flexibilidad en los horarios de trabajo de manera remota, beneficio de forma contundente al logro de resultado a los que realizan la labor de análisis técnico del servicio aduanero en el Perú, generando productividad al 50% al cual se realizaba de manera presencial, los horarios se fueron modificando en el desarrollo de la investigación; donde los que, laboraron en el turno de la mañana generando un mejor desempeño a diferencia de los que eligieron el turno de la tarde.

2.1.2 Antecedentes Internacionales

Ortega Vargas, Luisa Fernanda (2017) en la investigación “*Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados*”, para optar el grado académico de Maestro en Administración. Universidad Santo Tomas. Bogotá - Colombia. El objeto fue describir de forma general el desarrollo del tele trabajo y si su legislación lo respalda.

Concluye, al implementar el teletrabajo en las organizaciones, genera una reducción de costos administrativos de forma considerable, los trabajadores tienen funciones específicas a realizar y no pierden el tiempo, aumenta la productividad, en las empresas de servicio aumenta su rentabilidad, ya que no asumen gastos provenientes de funciones específicas y la tecnología forma parte de un trabajo eficiente e innovador.

Leidy Viviana, Hernández Salazar (2019) “*Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para tele trabajadores en Colombia. Caso entidad de Salud*”, tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Social Empresarial, Universidad Externado de Colombia. El tipo de investigación fue descriptivo, hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, con una muestra de 100 trabajadores.

Concluye, al aplicar el modelo de medición de satisfacción laboral, se identificó una serie de problemas que existen en la atención al cliente, teniendo que fortalecerse la relación existente entre el teletrabajo y el personal de recursos humanos, motivando de manera constante al trabajador, elaborando formas de estímulos de manera intrínseca y extrínseca.

Randal, Urate Araya (2020) en el estudio titulado “*Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes en Costa Rica*”. Publicación científica de la revista tecnología en marcha, Instituto Tecnológico San Carlos Costa Rica.

Concluye que, se tiene que elaborar un manual de responsabilidades que el trabajador debe cumplir de forma ética, producto del distanciamiento el control y supervisión es mínimo y depende mucho del colaborador lograr sus objetivos planteados en un inicio, debidamente metradas por los responsables o encargados del área de recursos humanos. Un colaborador que reconoce sus responsabilidades, tiene la filosofía de trabajo claro, al contrario de trabajadores que cumplen sus funciones forma desorganizada e irresponsable.

Ignacio, Varas Constanzo (2019) en su investigación “*Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores*”, para optar el grado de Master en Gestión y Desarrollo de personas y equipos en las organizaciones. Universidad de Barcelona. España. El objetivo fue evaluar el apoyo organizacional percibido y la satisfacción laboral del teletrabajo. El enfoque fue cuantitativo, tipo de investigación correlacional, diseño no experimental y con una muestra de 54 trabajadores.

Concluyendo, de la aplicación del instrumento de investigación, los evaluados tuvieron una percepción objetiva sobre los beneficios que genera el teletrabajo a nivel organizacional, pero se deja de lado el apoyo que deben recibir los trabajadores en materia económica sobre los gastos que incluyen el uso del internet y energía.

Olga Isabel, Rodríguez Rodríguez (2019) en tesis: “*Riesgos que afectan la productividad y calidad de vida de los trabajadores con el teletrabajo*”, para optar el grado académico de Maestría en Gerencia de la Calidad. Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia. El objetivo principal fue, identificar los riesgos que afectan el plano económico, social y cultural en la empresa.

Concluye, el trabajo de manera remota genera un gran beneficio a las empresas en materia económica administrativa, para el logro de rentabilidad deben implementar un soporte de información tecnológico optimo, controlando los riesgos que se puedan presentar hacia el aumento de la productividad, que deben equilibrar la vida personal de las personas y su entorno laboral.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Teletrabajo

Trabajo

La sociología, define al trabajo como una actividad propia del ser humano, que a la vez hace una diferencia entre quién lo debe ejecutar y la manera en la cual lo debe hacer (Arendt, 2016). La actividad laboral son acciones ejecutadas, por la persona de manera independiente.

El trabajo tuvo su origen, hace millones de años, producto de sobrevivir como especie, por lo que debió hacer uso de todas sus virtudes para abastecerse de alimentos, elaborar su vestimenta, su vivienda, así como fabricar sus utensilios, herramientas.

Desde otra concepción el trabajo es todo lo que el hombre hace para su felicidad, bienestar y satisfacción de las necesidades básicas, como lograr riqueza espiritual y material para su familia y nación (Nancy et al., 2020). El individuo cuando realiza una actividad laboral puede tener múltiples finalidades, en tal sentido el “trabajo productivo” o “remunerado”, se realiza para obtener ingresos económicos que nos garanticen la subsistencia.

Trabajo en el siglo XX

El siglo XXI es, sin duda, el siglo de la Tercera Revolución Industrial, etapa donde se evidencia la relación de las tecnologías de la comunicación, el Internet y las energías renovables. Manuel Castells lo define como la era de la Información, puesto que nos encontramos frente a la revolución tecnológica de la información y la comunicación (TIC), dando lugar a la economía del conocimiento (Manuel, 1996). Este contexto conlleva a un gran cambio en la forma de trabajar y, en especial, en el lugar de trabajo. En el siglo XXI nacen diferentes tipos de oficinas, gracias a las nuevas formas de comunicarse que no se evidenciaban en el siglo XIX, surgen diferentes formas laborales adecuadas a los diferentes tipos de trabajo. Blasco colige con Myerson y Ross al indicar que la oficina del siglo XXI ha incluido cuatro conceptos; la oficina narrativa, nodal, vecinal y la nómada (Blasco, 2019).

En este sentido el trabajo durante el siglo XXI, se ejecutando de distintas formas, y lugares no convencionales dentro de la infraestructura de la organización laboral, evidenciando el concepto de oficina nómada donde se ejerce el teletrabajo como nueva forma laboral en este contexto de la globalización.

Teletrabajo

Según, Nilles define al trabajo remoto con una alternativa de realizar sus funciones y ayuda a solucionar problemas administrativos disminuyendo los costos de las organizaciones, así como planificar la vida familiar y laboral, es una oportunidad de trabajo para individuos que padecen de alguna discapacidad, por otro lado, ayudaría el alivio del tráfico vehicular, así como la disminución de la contaminación ambiental, entre otros (Nilles et al., 2000). Diversos autores mencionan que el teletrabajo es una nueva forma de generar productividad laboral, sin presencia alguna, desde la comodidad de su casa y en cualquier zona, haciendo uso de la tecnología.

Suñe concuerda con Gray, Hodson y Gordon al conceptualizar al teletrabajo es un nuevo modo de trabajo organizado, realizando actividades sin presencia física alguna, sin descuidar el horario laboral. Se debe tener ordenadores de alta gama y banda ancha para que su trabajo sea efectivo y su uso constante debe ser actualizado, con tal de tener interacción continua con la empresa (Suñe Llinás, 2000).

Ventajas y desventajas del Teletrabajo

La modalidad del teletrabajo en el siglo XXI tiene innumerables beneficios para las organizaciones ya que, a partir del desarrollo de las TICs, es viable instaurar diferentes maneras de gestión y organización empresarial, como los bajos costos de transacción, transmisión del conocimiento e información, optimización de recursos y sobre incremento de las fortalezas y capacidades del potencial humano como ser autónomo y creador. Las

organizaciones actuales requieren de estrategias que mejoren la productividad, el desarrollo social de las ciudades, así como calidad de vida de los colaboradores, propiciando la creación del valor compartido (Porter & Kramer, 2011).

Tabla 1 Ventajas y desventajas del teletrabajo

VENTAJAS	DESVANTAJAS
Flexibilidad de los horarios	Incomunicación y aislamiento
Se reduce la problemática de transporte	Necesidad de ayuda en situaciones concretas
Ganancia de tiempo	Requiere autodisciplina
Autonomía profesional	Requiere supervisión
Reducción del gasto de energía eléctrica y de internet	Se eleva el gasto de los servicios básicos en casa.
Medio de trabajo familiar y facilidad de cuidado de mayores y de menores	Requiere alto grado de motivación y de disciplina
Carencia de barreras arquitectónicas (discapacitados)	Requiere de capacidades de manejo tecnológico
Se reduce los accidentes de trabajo e in itinere (en discapacitados)	Riesgo de desarrollar adicción al trabajo
Reduce costos de mantenimiento	Dificultad en la separación del tiempo de trabajo y tiempo libre
Favorece la empleabilidad de otros trabajadores con algún tipo de discapacidad	Riesgo de la inobservancia de las normas de seguridad e higiene
Favorece empleo rural o en zonas aisladas/deprimidas	Distinta consideración empresarial entre los trabajadores internos y los trabajadores externos
Descentralización de empresas	
Reduce el ausentismo de los trabajadores	
Favorece nuevas formas de negocio: telemarketing, tele- información	

Fuente: Modificado por GIMT de: Mella Méndez, L. Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo. *Aranzadi Social*. 2016; 5:641-66.

La importancia de la comunicación interna para el teletrabajo

La comunicación entre dependencias es decir la comunicación interna consiente alinear a los colaboradores con los objetivos de la institución, constituyendo parte esencial del proceso y su incorporación a los procesos de teletrabajo es necesario para un óptimo compromiso y comprensión con los alcances que conlleva esta modalidad de trabajo.

La comunicación interna en la modalidad de teletrabajo, es el pilar sobre el cual se sostienen las funciones de coordinación de recursos y tareas, así mismo, admite transferir valores compartidos de identidad de la organización. El teletrabajo beneficia la eficacia y la disminución de costos, así como la convivencia familiar del trabajador, que también reduce el estrés laboral y gana en satisfacción laboral. La flexibilidad que brinda la deslocalización y los horarios adecuados a las necesidades de cada profesional suponen un cambio de paradigma, para adecuarse a esta nueva realidad por ende el papel de la comunicación interna es muy relevante en este nuevo desafío para el trabajador. La tarea de la organización es fortificar las relaciones con los trabajadores a distancia, con la finalidad de mejorar la producción y favorecer un estado de ánimo adecuado que garantice su desempeño laboral (INAPI, 2018).

Por lo que la comunicación interna se debe incrementar con el fin de reducir la comunicación informal, según Cowan se debe incentivar las siguientes características (Cowan, 2014):

- a) Participación y diálogo: menciona que la comunicación debe prepararse para las necesidades del siglo XXI y suscitar áreas vitales de conversación

a través de diversos canales. Este proceso identifica rasgos de la comunicación, que enlazan de manera preponderante a Internet y las modificaciones ha generado como la globalización, velocidad, interconectividad y la comunicación basada en la experiencia.

- b) Líderes: La comunicación es un factor fundamental en la generación de nuevos líderes que se evidencia en la modalidad del teletrabajo. El líder del siglo XXI informa claramente sus expectativas. La comunicación requiere apertura y continuidad física como digital, este proceso implica una metamorfosis de las capacidades del líder en cuanto a la manera de comunicarse con su equipo de trabajo.
- c) Canales de comunicación: La comunicación, necesita incorporar múltiples medios, un propósito comunicativo y un mensaje de valor significativo para el trabajador y la organización, por lo que el empleador debe brindar las TICs y colocar programas que proporcione la comunicación formal.

El perfil del teletrabajador

Es importante que la unidad de la gestión del talento humano de las organizaciones debe definir el perfil del puesto, describiendo las cualidades y competencias requeridas, así como las características de personalidad que debe reunir el empleado para que pueda ejecutar la modalidad de teletrabajo. Las características y condiciones de un teletrabajador según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Bienestar Social (Ministerio de Trabajo, 2019) son:

- a) Iniciativa, autonomía, autocontrol, seguridad, pro actividad.
- b) Capacidad para tomar decisiones e independencia laboral sin supervisión.

- c) Adaptabilidad a las nuevas formas de trabajo.
- d) Facilidad para obtener resultados y orientarse en la búsqueda.
- e) Aptitud para esbozar un plan de acción con objetivos, precisando empleo de recurso y prioridades.
- f) Sistemática, orden y disciplina.
- g) Habilidad de gestionar los sistemas de comunicación.
- h) Facultad para auto gestionar el tiempo.
- i) Alto grado de compromiso.
- j) Habilidad para concertar vida laboral y familiar.

Gestión del tiempo en el teletrabajo

Cuando el trabajador divide su tiempo de actividad laboral, sea diario, semanal o mensual, entre el total de sus actividades programadas se denomina gestión del tiempo en el trabajo, y dependiendo de la eficacia con la que se haga de esa manera será la producción de la labor.

Dwight Eisenhower, propone una matriz para la gestión del tiempo, donde se fraccionen las actividades que se tienen pendientes de acuerdo a su importancia y urgencia. Teniendo en cuenta que las tareas urgentes, son aquellas que requieren una máxima atención y concentración, que deben ser solucionadas de manera inmediata. Así mismo las actividades importantes son las que, sin ser urgentes, favorecen el cumplimiento de los objetivos a largo y mediano plazo, actividades que no se debe descuidar, ya que si no se ejecutan se transformarían en urgentes que nos harán vivir en permanente estrés (Eisenhower, 2015).

Para gestionar el tiempo de manera exitosa se debe considerar las tareas pendientes en base a 4 criterios básicos para la productividad:

- a) Organización: dividir, distribuir y procesar el trabajo pendiente en relación de las horas y lapsos de tiempo que dispone el trabajador para realizarlo.
- b) Información: La forma de manejar la información, la manera más rápida de acceder a ella.
- c) Automatización: Identificar los recursos tecnológicos que se puede hacer uso para realizar mejor y en menor tiempo la tarea pendiente.
- d) Distracciones: Determinar las cosas que distraen al trabajador y cómo lo pueden controlar.

Por lo antes mencionado, la implementación del teletrabajo requiere que el empleador acoja nuevas estrategias de una comunicación abierta y asertiva para que los teletrabajadores se identifiquen con su institución.

2.2.2. Satisfacción laboral

En el entorno laboral, cuando se evidencia relación apropiadas entre las condiciones del puesto de trabajo que involucran de manera directa el bienestar del trabajador y del equipo de trabajo y estas condiciones se desarrollan en determinadas condiciones sociales y físicas que benefician el cumplimiento de la actividad laboral, el trabajador concibe un alto apego por la nueva forma de trabajo, satisfaciendo como realiza su la actividad laboral y hacia la organización.

La satisfacción con el trabajo está influenciada por las diversas áreas que inquietan a todo individuo, no sólo con concepciones propias del ámbito laboral, sino también criterios relacionados a su vida privada, éstos pueden relacionarse con los contextos del trabajo, estado emocional, familiar, socioeconómico, demográfico, actividades recreativas y salud (Schütz, 2010).

La satisfacción laboral puede evaluar en tres áreas: la primera relacionada con la supervisión, dirigida hacia el liderazgo en los superiores, políticas empresariales que puedan ocasionar conflicto en las acciones que realizan los colaboradores, el segundo es el ambiente físico, orientado a las situaciones materiales, estructurales y sociales reconociendo los principios necesarios para ejecutar de manera eficiente una actividad laboral; y por último relacionado con las prestaciones, que asienta el pago remunerativo por el trabajo realizado, generando bienestar y generación de la motivación (Meliá & Pairó, 1989).

El hecho de analizar los temas de satisfacción laboral tiene la finalidad de explicar cómo se relacionan las condiciones exteriores e interiores del trabajo, posteriormente establecer las formas externas que suscitan percepción de las condiciones laborales, que no solo contribuye al bienestar individual, también incrementa su productividad. La satisfacción laboral durante la modalidad de teletrabajo mayormente no se logra, producto del exceso de funciones a realizar y las responsabilidades son muchas, superando el horario de trabajo regular que se aplicaba de manera presencial.

2.3. Marco conceptual

1. **Teletrabajo:** es la forma de utilizar la comunicación e información con las nuevas tecnologías a través de ordenadores actualizados y uso del internet para su eficiente entrega (OIT - Eurofound, 2019).
2. **Emergencia sanitaria:** La OMS define como el brote de un mal endémico a nivel mundial, originada en un país y procede colapso sanitario a nivel mundial, lo cual se deben tomar medidas rápidas y preventivas, para bajar el impacto que está generando. (OMS, 2020).
3. **Personal administrativo:** actividad netamente profesional y técnica, como soporte a funciones que son realizadas como apoyo y asistencia, ante la carga laboral acumulada, por parte de cargo de gran relevancia en una entidad pública o privada (RAE, 2020).
4. **Satisfacción Laboral:** Nivel de aceptación favorable que tiene el trabajador, sobre las medidas aplicadas en la forma de trabajo por parte de los planificadores estratégicos de la empresa. Como parte motivacional, son los beneficios sociales entregados y la retribución económica otorgada por su desempeño y entrega (Morillo Moronta, 2006).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes 2021.

3.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa entre distribución del tiempo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.
2. Existe una relación significativa entre uso del tiempo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.
3. Existe una relación significativa entre conciliación laboral y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.
4. Existe una relación significativa entre conciliación familiar y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.
5. Existe una relación significativa entre aspectos laborales y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.

3.3. Variables

V1: Teletrabajo

Definición conceptual: Teletrabajo es el uso de las nuevas tecnologías de transmisión de la información a través de celulares, computadoras, Tablet para que realice sus funciones laborales (OIT -Eurofound, 2019).

Definición operacional: la organización laboral, reside en la ejecución de formas de trabajo, que tienen que ser remuneradas y haya una comunicación continua entre empresa y colaborador, sin presencia física del personal administrativo en un lugar determinado.

V2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Es la representación favorable o desfavorable que poseen los trabajadores sobre su actividad laboral, por medio del nivel de relación entre las expectativas de los individuos con respecto al trabajo, así como los beneficios que les brinda, el estilo gerencial y las relaciones interpersonales (Morillo Moronta, 2006).

Definición operacional: Es la declaración afectiva, como consecuencia de la interrelación entre expectativas, necesidades, experiencias y valores del cliente interno de una organización y las situaciones laborales percibidos por ellos.

3.3.1 Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Teletrabajo	Teletrabajo es emplear las tecnologías de la información y las comunicaciones, como computadoras, laptops, tablets, computadoras de escritorio para realizar actividades laborales fuera de las instalaciones del empleador	Forma de organización laboral, que reside en la ejecución de actividades remuneradas haciendo uso de las TIC para la comunicación entre el trabajador y la organización, sin demandar la presencia física del personal administrativo en un lugar determinado de trabajo.	Distribución del Tiempo	Autonomía para la gestión del tiempo
			Uso del tiempo	Autonomía para el uso del tiempo
			Conciliación laboral	Ausencia de conflicto entre los roles laborales
			Conciliación familiar	Ausencia de conflicto entre los roles familiares
			Aspectos Laborales	Trabajo Virtual
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral es el comportamiento visto como un aspecto que no se puede controlar interna o externamente, pero si es un resultado de factores internos y externos, en tal sentido, la satisfacción es el producto de la congruencia entre la persona y su comportamiento (Schneider & Snyder, 1975).	La satisfacción laboral es la disposición del trabajador en relación con su actividad laboral, depende de factores psicosociales.	Condiciones de Trabajo	Entorno físico laboral
			Crecimiento de Carrera	Desarrollo de competencias
			Tecnología	Condiciones de TICs
			Desempeño laboral	Productividad
			Salud	Física y mental
			Economía	Bienestar económico

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación Método general

El método el cual se ha tomado en consideración para la realización de la tesis, fue el método científico, en vista que nos ha permitido descubrir, demostrar e interpretar los hechos demostrados de la relación entre el teletrabajo y satisfacción laboral.

Método específico

El método de investigación utilizado es el Inductivo - deductivo, ya que, se analizaron los hechos particulares del problema de estudio (teletrabajo y satisfacción laboral), proyectando la hipótesis para su posterior aceptación y negación. Finalmente, dar las conclusiones de la investigación (teletrabajo y satisfacción laboral).

4.2. Tipo de investigación

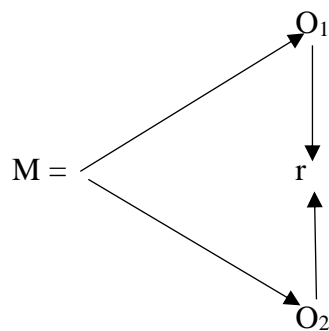
Como tipo se ha considerado la básica, con un enfoque cuantitativo, ya que se emplearon los conocimientos en la práctica, para poder dar solución al problema identificado implementación del teletrabajo en tiempos de emergencia sanitaria y su relación con la satisfacción laboral.

4.3. Nivel de investigación

Para el estudio de investigación que se presenta, el nivel de investigación es el **correlacional** en vista nos que nos permitió detallar las características del teletrabajo el cual se encontrará sometido a estudio minucioso, se basará en la medición de más de una de sus propiedades, para poder hallar la relación con la satisfacción laboral de los teletrabajadores.

4.4. Diseño de investigación

Para el presente estudio de investigación se ha aplicado el no experimental, corte transversal, de modo que se ha recopilado la información en un momento determinado. El objetivo de este diseño es averiguar la incidencia de las modalidades de una o más variables en una población, el diseño nos ha permitido describir la variable, se detalla cómo se comporta la población seleccionada, midiendo la relación entre las variables investigadas, medidas en momento definido del tiempo, el cual tiene la siguiente representación gráfica:



Donde:

M = Muestra

O1: Variable teletrabajo

O₂: Variable satisfacción aboral

r : Correlación

4.5. Población y muestra Población

Se ha conformado, por los colaboradores del área administrativa de la Universidad Peruana Los Andes, siendo un total de 250 trabajadores.

Muestra

La técnica de muestreo probabilístico se utilizó, para la investigación fue por conveniencia y no aleatoria, por la facilidad de acceso a la muestra, y la disponibilidad del personal administrativo de formar parte en la población de la investigación.

El resultado de la muestra fue de 113 colaboradores administrativos determinada por la siguiente fórmula para población finita:

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

Donde:

$$N = 250$$

$$Z_{\alpha/2} = 1.96^2$$

$$p = 0.05$$

$$q = 0.95$$

$$d = 3\%$$

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica

La encuesta fue la técnica de investigación que se utilizó, para recepcionar la información necesaria en el proceso de investigación, puesto que nos permitirá llegar al íntegro de la población.

Instrumento

Los instrumentos que permitió recolectar datos para investigación fueron cuestionarios con respuestas tipo Likert dado que se intentó identificar las percepciones que tiene cada trabajador en relación al teletrabajo en tiempos de pandemia COVID-19 y satisfacción laboral. Se elaboró y aplico mediante Google por la facilidad de su aplicación en momentos de confinamiento a causa de la emergencia sanitaria.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos después de su aplicación, fueron procesado por el programa estadístico SPSS de la última versión 26 y uso de hojas de cálculo del programa Microsoft Excel, que otorgaron los gráficos, tablas, figuras estadísticas y medidas de desviación estándar. El cual, sirvió para comprobar la hipótesis planteada, con el soporte del Chi cuadrado, con un nivel de confianza del 95%.

4.8. Aspectos éticos

Se ha tomado en consideración el consentimiento informado para cada uno de los participantes, asimismo se guardó estricta confidencialidad y anonimato sobre los datos obtenidos en la investigación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

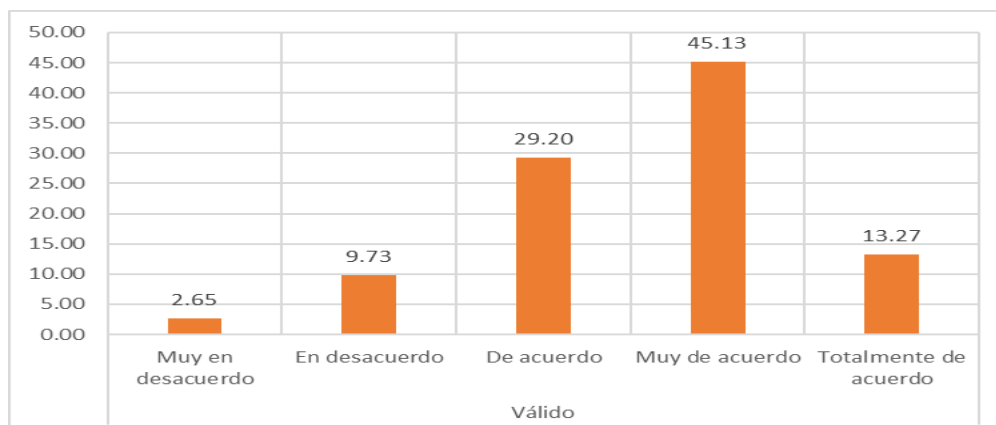
5.1. Descripción de resultados

Resultados de la variable teletrabajo

Tabla 2 Resultados de la variable teletrabajo

Teletrabajo		Frec.	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	3	2.65
	En desacuerdo	11	9.73
	De acuerdo	33	29.20
	Muy de acuerdo	51	45.13
	Totalmente de acuerdo	15	13.27
	Total	113	100

Figura 1 Teletrabajo



Interpretación: De los 113 trabajadores, el 2.65% (3) señala que estar muy en desacuerdo en que el teletrabajo permita desarrollar sus labores de forma efectiva; en tanto un 9.73% (11) señala que está en desacuerdo, contemplando ciertos beneficios; en cambio un 29.20% (33) señala estar de acuerdo con esta modalidad, siendo que no presenta variación alguna; mientras que un 45.13% (51) señala estar muy de acuerdo con el teletrabajo ya que consideran que pueden ser más eficientes y efectivos con sus labores; finalmente, un 13.27% (15) que señala estar totalmente de acuerdo con el teletrabajo.

- Resultados de la dimensión distribución del tiempo

Tabla 3 Resultados de la dimensión distribución del tiempo

Distribución del tiempo		Frec.	%
Válido	Muy en desacuerdo	5	4.42
	En desacuerdo	23	20.35
	De acuerdo	43	38.05
	Muy de acuerdo	31	27.43
	Totalmente de acuerdo	11	9.73
	Total	113	100

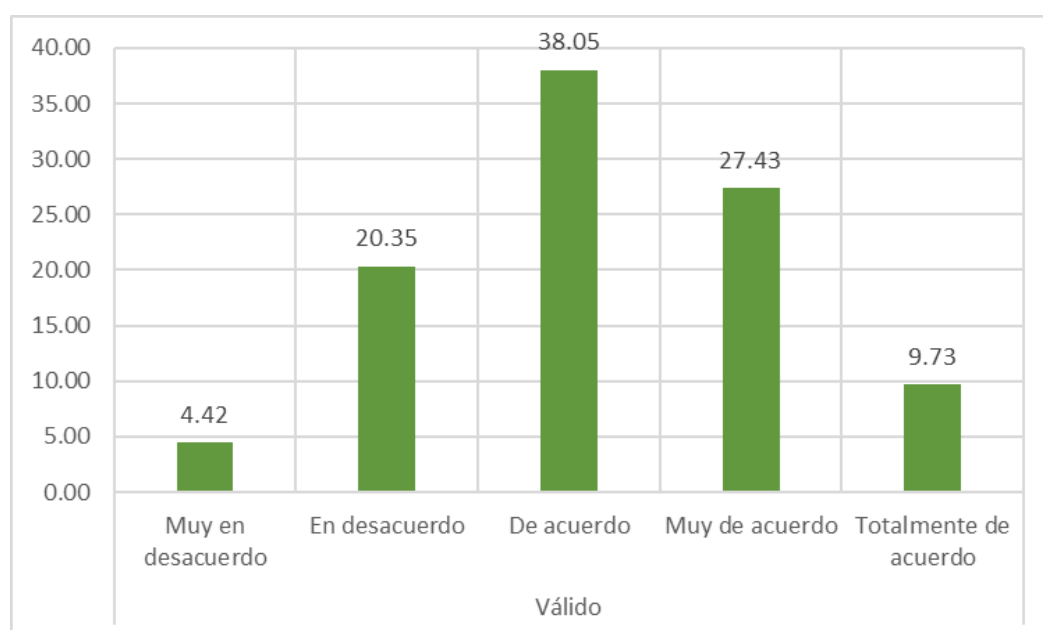


Figura 2 Distribución del tiempo

Interpretación: De los 113 sujetos de estudio, el 4.42% (5) manifiesta estar muy en desacuerdo con la distribución del tiempo que el teletrabajo les exige; en tanto, un 20.35% (23) manifiesta en cambio estar en desacuerdo con esta, ya que sus actividades chocan con su programación; mientras que un 38.05% (43) manifiesta estar de acuerdo con la distribución que se lleva a cabo en sus actividades de teletrabajo; en cambio, un 27.43% (31) manifiesta estar muy de acuerdo con esta distribución y su efectividad; finalmente, un 9.37% (11) que manifiestan estar totalmente de acuerdo con la distribución de tiempo formulada.

- Resultados de la dimensión uso del tiempo

Tabla 4 Resultados de la dimensión uso del tiempo

Uso del tiempo		Frecuencia	%
Válido	Muy en desacuerdo	8	7.08
	En desacuerdo	19	16.81
	De acuerdo	65	57.52
	Muy de acuerdo	18	15.93
	Totalmente de acuerdo	3	2.65
	Total	113	100

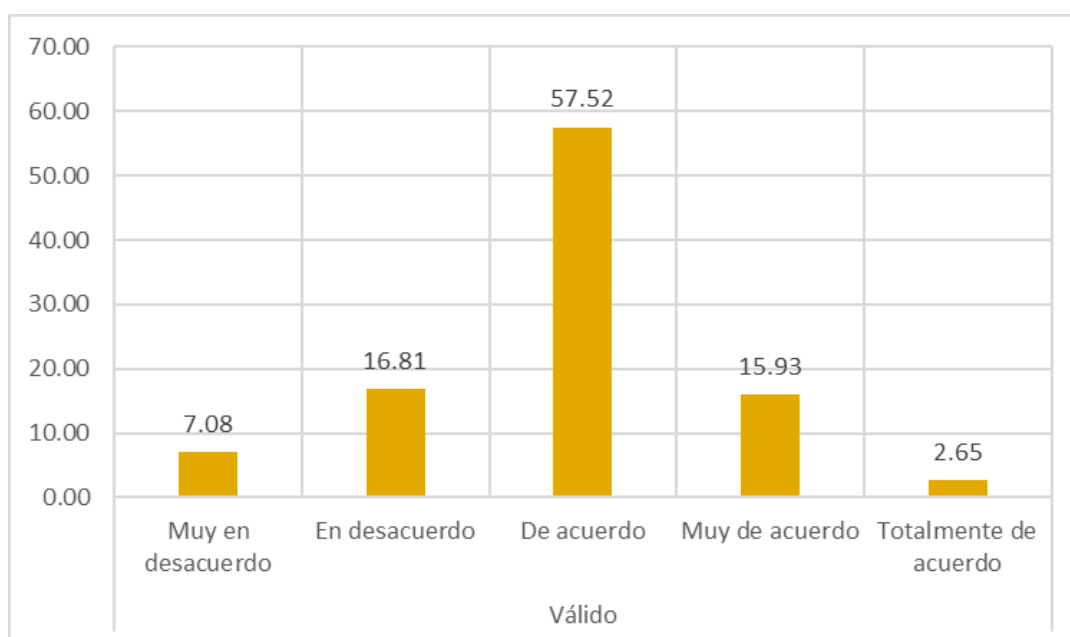


Figura 3 *Uso del tiempo*

Interpretación: De la muestra obtenida el 7.08% (8) señala estar muy en desacuerdo con el uso del tiempo en el que realizan su trabajo; mientras que un 16.81% (19) señala estar en desacuerdo con este uso manifestando que llega a ser corto; en tanto un 57.52% (65) señala estar de acuerdo con el uso que le dan al tiempo en base al teletrabajo que realizan; en cambio, un 15.93% (18) señala estar muy de acuerdo con este uso y consideran es eficiente; finalmente, un 2.65% (3) que señalan estar totalmente de acuerdo con el uso que le dan.

- Resultados de la dimensión conciliación laboral

Tabla 5 Resultados de la dimensión conciliación laboral

Conciliación laboral		Frecuencia	%
Válido	Muy en desacuerdo	4	3.54
	En desacuerdo	23	20.35
	De acuerdo	40	35.40
	Muy de acuerdo	44	38.94
	Totalmente de acuerdo	2	1.77
	Total	113	100

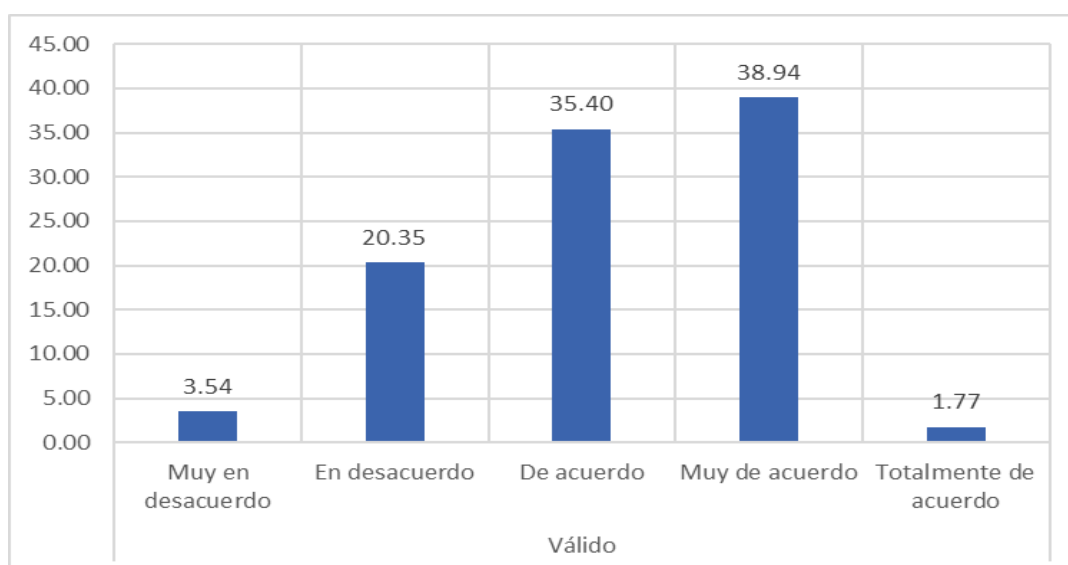


Figura 4 Conciliación laboral

Interpretación: De los 113 entrevistados, un 3.54% (4) expresa estar muy en desacuerdo con la conciliación laboral entre los factores de su trabajo y la adaptabilidad al teletrabajo, por las condiciones en las que se da; en tanto un 23.35% (23) expresa estar en desacuerdo con la conciliación que pueden tener entre sus actividades laborales; mientras que un 35.40% (40) expresa estar de acuerdo con esta conciliación entre los factores labores en las cuales se desenvuelven; en cambio, un 38.94% (44) expresa estar muy de acuerdo con la conciliación a la que llegan entre su trabajo y las nuevas condiciones del teletrabajo; enseguida, un 1.77% (2) manifiestan estar totalmente de acuerdo con esta conciliación.

Resultados de la dimensión conciliación familiar

Tabla 6 Resultados de la dimensión conciliación familiar

Conciliación familiar		Frecuencia	%
Válido	Muy en desacuerdo	9	7.96
	En desacuerdo	40	35.40
	De acuerdo	41	36.28
	Muy de acuerdo	22	19.47
	Totalmente de acuerdo	1	0.88
	Total	113	100

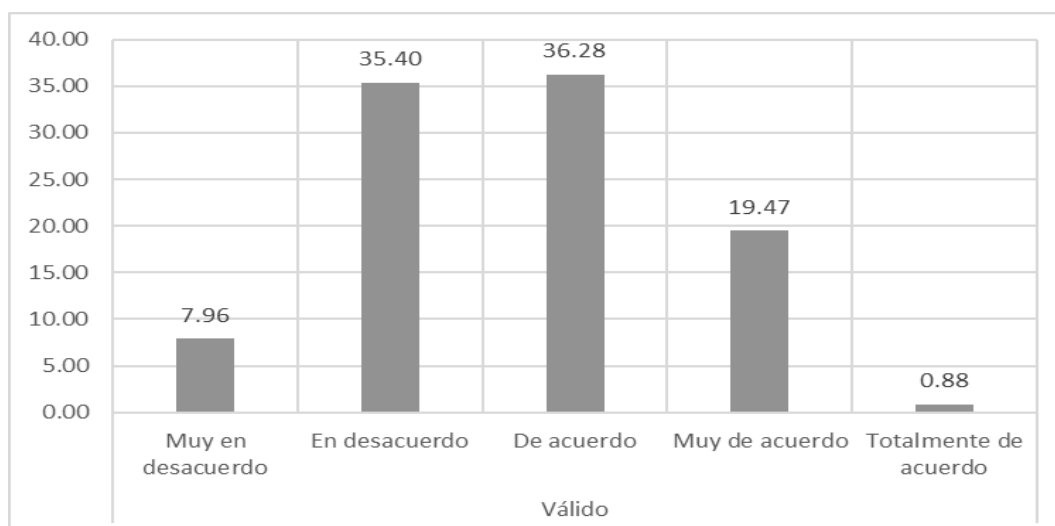


Figura 5 Conciliación familiar

Interpretación: De los 113 entrevistados un 7.06% (9) denota estar muy en desacuerdo con la conciliación de sus actividades laborales con las familiares en relación al teletrabajo; en tanto un 35.40% (40) denota estar en desacuerdo con esta conciliación, ya que los efectos son muchas veces perjudiciales; mientras que un 36.28% (41) denota estar de acuerdo con las condiciones en que las relaciones familiares se adaptan al teletrabajo; en cambio un 19.47% (22) denota estar muy de acuerdo en que esta conciliación es práctica y no involucra mucho problema; finalmente 0.88% (1) denota estar totalmente de acuerdo con esta conciliación.

Resultados de la dimensión aspectos laborales

Tabla 7 Resultados de la dimensión aspectos laborales.

Aspectos laborales			
		Frecuencia	%
Válido	Muy en desacuerdo	10	8.85
	En desacuerdo	18	15.93
	De acuerdo	60	53.10
	Muy de acuerdo	22	19.47
	Totalmente de acuerdo	3	2.65
	Total	113	100

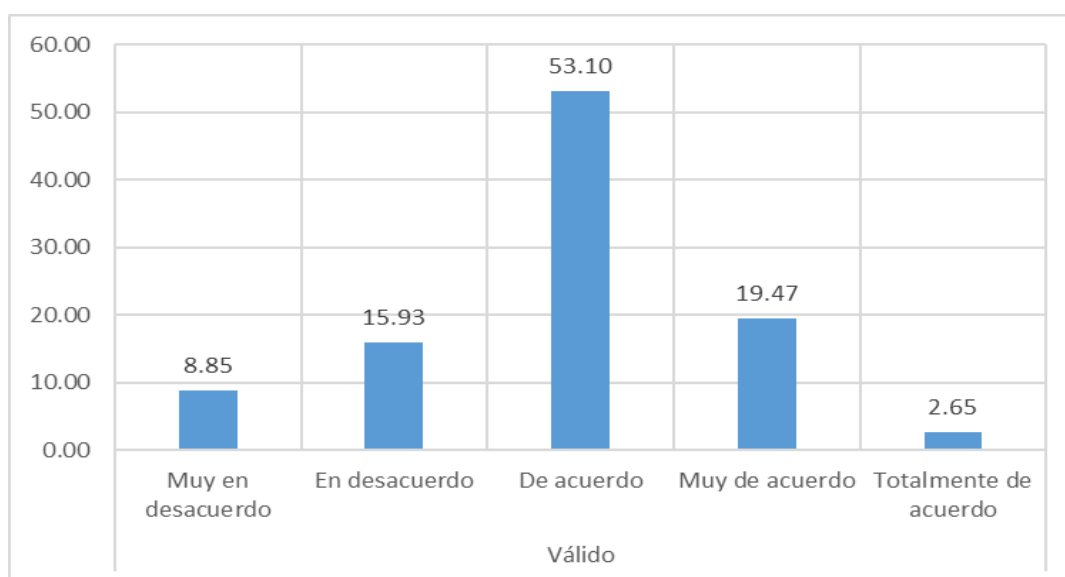


Figura 6 Aspectos laborales

Interpretación: De los encuestados el 8.85% (10) identifica estar muy en desacuerdo que los aspectos labores que perciben en el teletrabajo, ya que estos difieren mucho de las actividades usuales; un 15.93% (18) identifica estar en desacuerdo con estos aspectos, ya que no logran adaptarse a estos; 53.10% (60) identifica estar de acuerdo con los aspectos que se presentan en el teletrabajo y logran adaptarse; un 19.47% (22) identifica estar muy de acuerdo con estos aspectos, y han mejorado su productividad; finalmente, un 2.65% (3) que identifica estar totalmente de acuerdo con esos aspectos.

- Resultados de la variable satisfacción laboral

Tabla 8 Resultados de la variable satisfacción laboral

Satisfacción laboral		Frec.	%
Válido	Muy insatisfecho	4	3.54
	Insatisfecho	28	24.78
	Satisfecho	51	45.13
	Muy satisfecho	26	23.01
	Completamente satisfecho	4	3.54
	Total	113	100

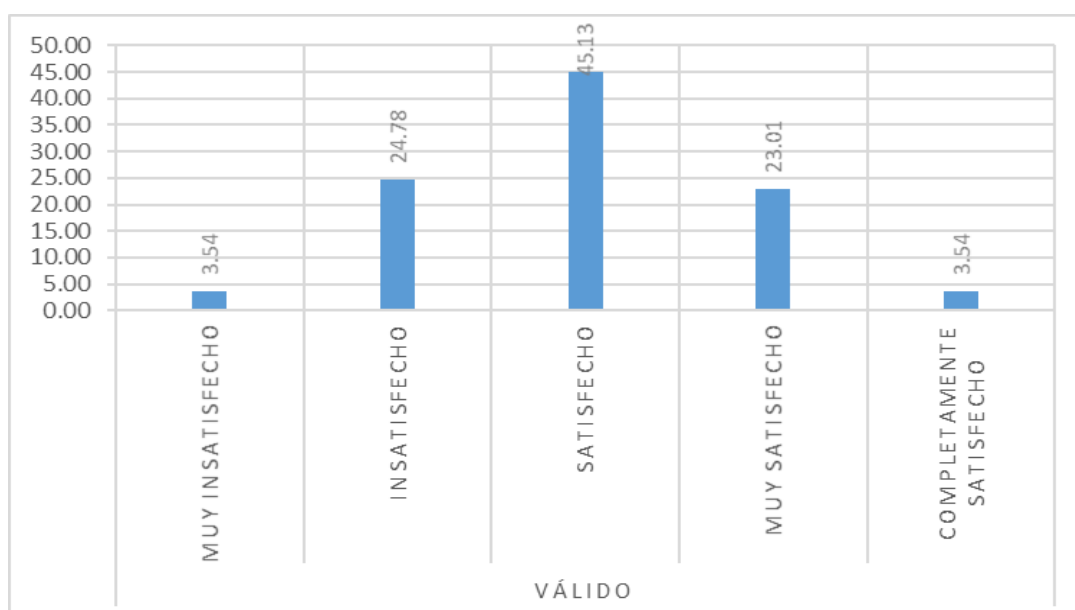


Figura 7 Satisfacción laboral

Interpretación: De los 113 encuestados 3.54% (4) expresan estar muy insatisfechos laboralmente, ya que consideran que las condiciones en las que se desenvuelven no son las adecuadas; mientras que un 24.78% (28) señalan estar insatisfechos, ya que perciben que las condiciones laborales deben ser mejoradas; en cambio un 45.13% (51) expresa estar satisfecho laboralmente, en la forma en que realiza su trabajo; en tanto un 23.01% (26) señala estar muy satisfecho laboralmente, y considera que las condiciones en las que se desenvuelven son buenas; finalmente un 3.54% (4) señala estar completamente satisfecho.

Resultados de la dimensión condiciones de trabajo

Tabla 9 Resultados de la dimensión condiciones de trabajo

Condiciones de trabajo		Frec.	%
Válido	Muy insatisfecho	12	10.62
	Insatisfecho	28	24.78
	Satisfecho	49	43.36
	Muy satisfecho	20	17.70
	Completamente satisfecho	4	3.54
	Total	113	100

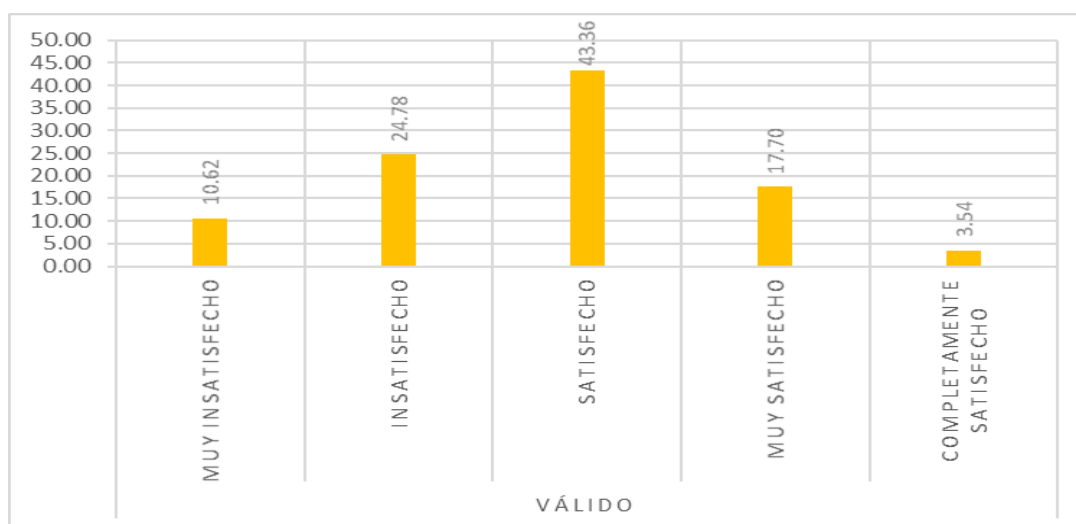


Figura 8 Condiciones de trabajo

Interpretación: De los 113 entrevistados, un 10.62% (12) manifiesta estar muy insatisfecho con las condiciones de su trabajo en relación al teletrabajo, señalando que estas generan incomodidad; en tanto un 24.78% (28) manifiesta estar insatisfecho con estas condiciones, y que estas deben ser enfocadas en la mejora de la productividad; mientras que un 43.36% (49) manifiestan estar satisfechos con estas condiciones, siendo que estas deben de adaptarse según las necesidades del trabajador; en cambio un 17.70% (20) manifiestan estar muy satisfechos con estas condiciones y no observan mayor perjuicio; finalmente, un 3.54% (4) que señalan estar completamente satisfechos con las condiciones en las que trabajan.

Resultados de la dimensión crecimiento de carrera

Tabla 10 Resultados de la dimensión crecimiento de carrera

Crecimiento de carrera		Frec.	Porc.
Válido	Muy insatisfecho	9	7.96
	Insatisfecho	29	25.66
	Satisfecho	46	40.71
	Muy satisfecho	29	25.66
	Total	113	100

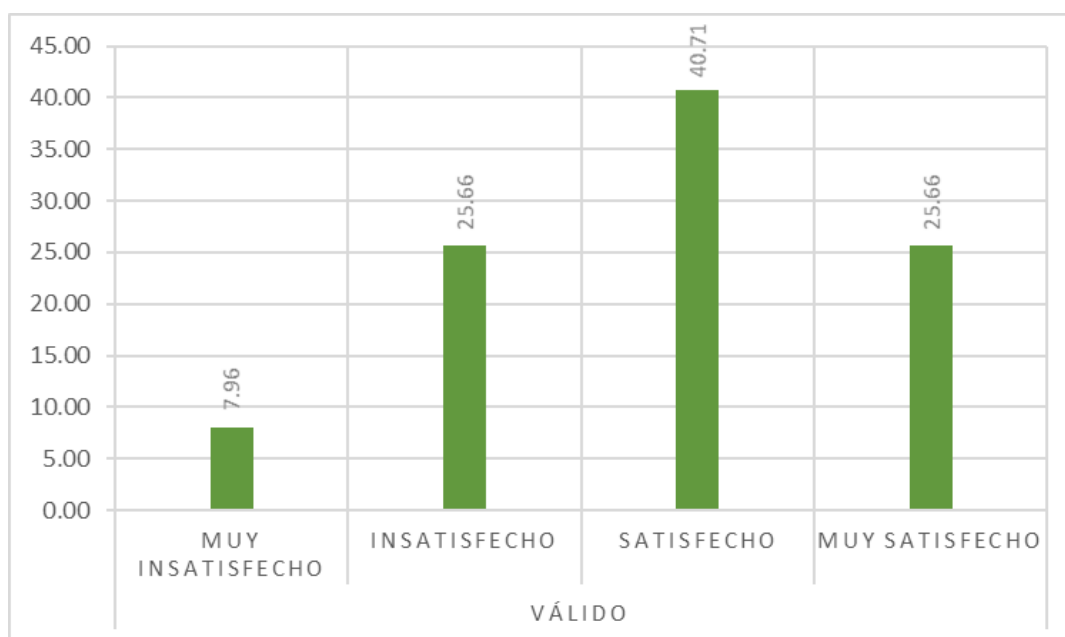


Figura 9 Crecimiento de carrera

Interpretación: De los 113 entrevistados, un 7.96% (9) expresa estar muy insatisfecho con las posibilidades de crecimiento profesional y de carrera, en relación al teletrabajo; un 25.66% (29) expresa estar insatisfecho, ya que considera que existen posibilidades pero son muy pocas; un 40.71% (46) expresa estar satisfecho con estas oportunidades de crecimiento ya que el teletrabajo les ha dado más posibilidades de hacerlo; finalmente, un 25.66% (29) expresa estar muy satisfecho y que siguen las condiciones para poder ejercer un crecimiento progresivo en su carrera laboral, aprovechando el teletrabajo.

- Resultados de la dimensión tecnología

Tabla 11 Resultados de la dimensión tecnología

		Tecnología	
		Frecuencia	%
Válido	Muy insatisfecho	6	5.31
	Insatisfecho	8	7.08
	Satisfecho	35	30.97
	Muy satisfecho	41	36.28
	Completamente satisfecho	23	20.35
Total		113	100

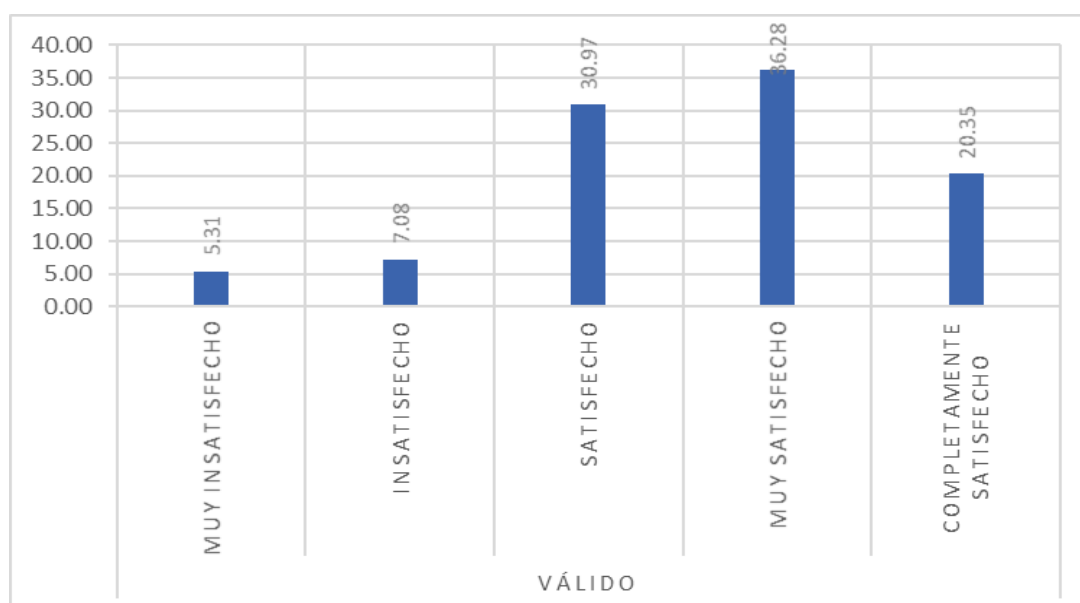


Figura 10 Tecnología

Interpretación: De los 113 entrevistados, un 5.31% (6) señala estar muy insatisfecho con los factores tecnológicos que emplea para el desarrollo de su trabajo, llegando a ser inefectivos y desactualizados; en tanto un 7.08% (8) señalan estar insatisfechos con la tecnología que emplean para su trabajo, siendo que no se adaptan; en cambio un 30.97% (35) que señalan estar satisfechos con la tecnología que emplean para la realización del teletrabajo; mientras que un 36.28% (41) señala estar muy satisfecho con la tecnología que emplea; finalmente un 20.35% (23) señala estar completamente satisfecho con las condiciones tecnológicas en las que realiza sus labores.

- Resultados de la dimensión desempeño laboral

Tabla 12 Resultados de la variable desempeño laboral

Desempeño laboral		Frec.	%
Válido	Muy insatisfecho	3	2.65
	Insatisfecho	21	18.58
	Satisfecho	33	29.20
	Muy satisfecho	51	45.13
	Completamente satisfecho	5	4.42
	Total	113	100

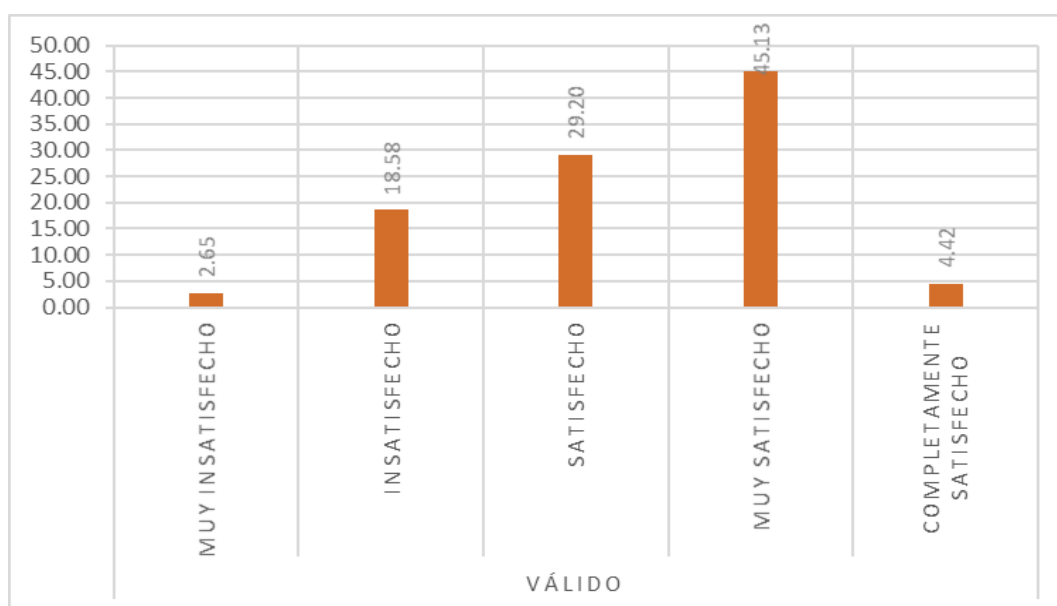


Figura 11 Desempeño laboral

Interpretación: De los 113 entrevistados, un 2.65% (3) manifiestan estar muy insatisfechos con el desempeño que supone laboral bajo las condiciones del teletrabajo; mientras que un 18.58% (21) manifiestan estar insatisfechos con el desempeño que presentan, ya que este se ve afectado por las condiciones; 29.20% (33) manifiesta estar satisfecho con su desempeño bajo el teletrabajo; un 45.13% (51) que manifiestan están muy satisfechos con el desempeño que viene presentado; finalmente un 4.42% (5) que manifiestan estar completamente satisfechos con el desempeño que tienen en sus labores.

Resultados de la dimensión salud

Tabla 13 Resultados de la dimensión salud

		Salud	
		Frecuencia	%
Válido	Muy insatisfecho	1	0.88
	Insatisfecho	11	9.73
	Satisfecho	62	54.87
	Muy satisfecho	36	31.86
	Completamente satisfecho	3	2.65
Total		113	100

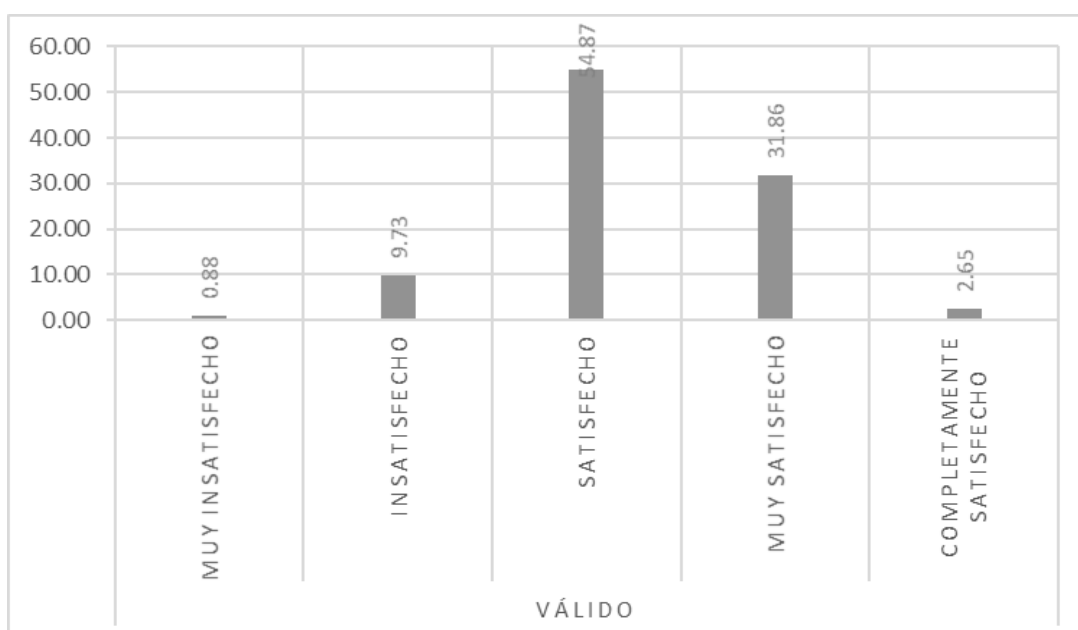


Figura 12 Salud

Interpretación: De los 113 entrevistados, un 0.88% (1) expresan estar muy insatisfechos con las condiciones de salud que perciben como consecuencia del teletrabajo; en tanto un 9.73% (11) expresan estar insatisfechos con las condiciones de salud en las que se desarrollan sus labores; mientras que 54.87% (62) expresa estar satisfecho con su condición de salud en relación al teletrabajo que realizan; en cambio un 31.86% (36) expresa estar muy satisfecho con su nivel de salud por el trabajo que realiza; finalmente, un 2.65% (3) que expresa estar completamente satisfecho con su salud por las funciones que realiza.

Resultados de la dimensión economía

Tabla 14 Resultados de la dimensión economía

Economía		Frecuencia	%
Válido	Muy insatisfecho	9	7.96
	Insatisfecho	17	15.04
	Satisfecho	36	31.86
	Muy satisfecho	43	38.05
	Completamente satisfecho	8	7.08
	Total	113	100

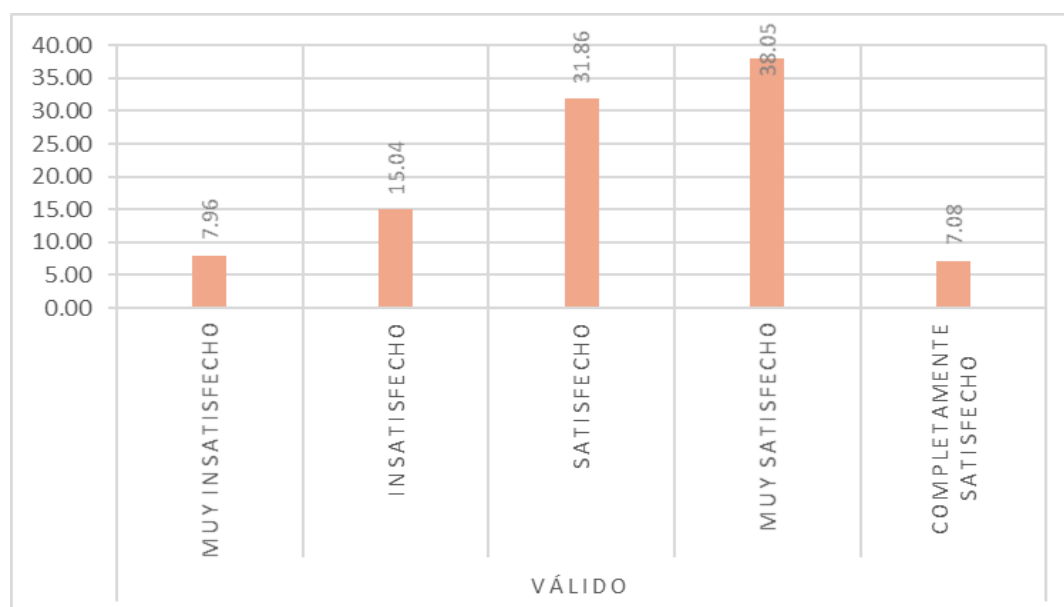


Figura 13 Economía

Interpretación: De los 113 entrevistados, un 7.96% (9) manifiesta estar muy insatisfecho con el factor económico de su trabajo, no habiendo una contraprestación adecuada; un 15.04% (17) identifica estar insatisfecho, ya que las nuevas condiciones afectan su remuneración; un 31.86% (36) identifica estar satisfecho con su economía en relación al trabajo y que esta no se ha visto afectada de mayor manera; un 38.05% (43) identifica estar muy satisfecho con el nivel de economía que tiene a través del teletrabajo; y finalmente un 7.08% (8) que identifica estar completamente satisfecho con su economía obtenida a través de su trabajo.

5.2. Contraste de hipótesis

1. Contrastación de la hipótesis general

Planteamiento de hipótesis

H0: No existe una relación significativa entre teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.

H1: Existe una relación significativa entre teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.

Prueba de correlación

Correlaciones				
			Teletrabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de Teletrabajo	Coefficiente de correlación	1.000	.782**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	113	113
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	.782**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	113	113

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

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: De acuerdo a los datos estadísticos adquiridos, podemos observar que existe una relación entre las variables a un nivel fuerte ($r_s=.782$), según la escala considerada.

Regla de decisión

a) *Aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna: Cuando sig. p > 0.05.*

b) *Aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis la nula: Cuando sig. p < 0.05.*

Interpretación: El análisis del valor de significancia hallado en la prueba estadística (sig. p = 0.001 < 0.05), se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión estadística

La relación que existe entre el teletrabajo y la satisfacción laboral si es significativa (sig. p = 0.001 < 0.05) y esta relación es positiva fuerte ($r_s=0.714$).

2. Contrastación de la primera hipótesis específica Planteamiento de hipótesis

H0: No existe una relación significativa entre distribución del tiempo y satisfacción laboral del personal administrativo de la UPLA, 2021.

H1: Existe una relación significativa entre distribución del tiempo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.

Prueba de correlación

			Correlaciones	
Rho de Spearman	Distribución de tiempo	Coeficiente de correlación	Distribución de tiempo	Satisfacción laboral
		Sig. (bilateral)	1.000	.679**
		N	.	.003
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	113	113
		Sig. (bilateral)	.679**	1.000
		N	.003	.
			113	113

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

Interpretación: De acuerdo a los datos estadísticos podemos observar que existe relación entre dimensión y variable planteadas, a un nivel medio ($r_s=.679$), según la escala considerada.

Regla de decisión

- a) *Aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna: Cuando sig. p*
 > 0.05 .
- b) *Aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula: Cuando sig. p*
 < 0.05 .

Interpretación: De acuerdo a la regla establecida, y el análisis del valor de significancia obtenido en la prueba estadística (sig. p = 0.003 < 0.05), aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión estadística

La relación que existe entre la distribución de tiempo y la satisfacción laboral si es significativa (sig. p = 0.003 < 0.05) y esta relación es positiva media ($r_s=.679$).

3. Contrastación de la segunda hipótesis específica Planteamiento de hipótesis

H0: No existe una relación significativa entre uso del tiempo y satisfacción laboral del personal administrativo de la UPLA, 2021.

H1: Existe una relación significativa entre uso del tiempo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.

Prueba de correlación

Correlaciones				
Rho de Spearman	Uso del tiempo	Coefficiente de correlación	Uso del tiempo	Satisfacción laboral
		Sig. (bilateral)	1.000	.586**
		N	.	.005
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	113	113
		Sig. (bilateral)	.586**	1.000
		N	.005	.
			113	113

** . La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: Se observa que existe una relación entre la dimensión y variable planteadas, a un nivel medio ($r_s=.586$), según la escala considerada.

Regla de decisión

a) *Aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna: Cuando sig. p > 0.05.*

b) *Aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula: Cuando sig. p < 0.05.*

Interpretación: De acuerdo a la regla establecida, y el análisis del valor de significancia obtenida en la prueba estadística (sig. p = 0.005 < 0.05), aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión estadística

La relación que existe entre el uso del tiempo y la satisfacción laboral si es significativa (sig. p = 0.005 < 0.05) y esta relación es positiva media ($r_s = .586$).

4. Contrastación de la tercera hipótesis específica Planteamiento de hipótesis

H0: No existe relación significativa entre conciliación laboral y satisfacción laboral del personal administrativo de la UPLA, 2021.

H1: Existe relación significativa entre conciliación laboral y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.

Prueba de correlación

Correlaciones				
Rho de Spearman	de Conciliación laboral	Coeficiente de correlación	Conciliación laboral	Satisfacción laboral
		Sig. (bilateral)	1.000	.783**
		N	.	.001
			113	113
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.783**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	113	113

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

Interpretación: Según los datos estadísticos hallados, observamos que existe una relación entre la dimensión y variable planteadas, a un nivel fuerte ($r_s=.783$), según la escala considerada.

Regla de decisión

- a) *Aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna: Cuando sig. p > 0.05.*
- b) *Aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula: Cuando sig. p < 0.05.*

Interpretación: De acuerdo a la regla establecida, y el análisis del valor de significancia hallado en la prueba estadística (sig. p = 0.001 < 0.05), aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión estadística

La relación que existe entre la conciliación laboral y la satisfacción laboral si es significativa (sig. p = 0.001 < 0.05) y esta relación es positiva fuerte ($r_s=.783$).

5. Contrastación de la cuarta hipótesis específica Planteamiento de hipótesis

H0: No existe una relación significativa entre conciliación familiar y satisfacción laboral del personal administrativo de la UPLA, 2021.

H1: Existe una relación significativa entre conciliación familiar y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.

Prueba de correlación

Correlaciones			
Rho de Spearman	Conciliación familiar	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	Conciliación familiar
		N	Satisfacción laboral
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	
		N	

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

Interpretación: de los resultados existe una relación entre la dimensión y variable planteadas, a un nivel medio ($r_s=.721$), según la escala considerada.

Regla de decisión

c) *Aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna: Cuando sig. p > 0.05.*

d) *Aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula: Cuando sig. p < 0.05.*

Interpretación: De acuerdo a la regla establecida, y el análisis del valor de significancia hallado en la prueba estadística (sig. p = 0.001 < 0.05), aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión estadística

La relación que existe entre la conciliación familiar y la satisfacción laboral si es significativa (sig. $p = 0.001 < 0.05$) y esta relación es positiva media ($r_s = .721$).

6. Contrastación de la quinta hipótesis específica Planteamiento de hipótesis

H0: No existe una relación significativa entre aspectos laborales del teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la UPLA, 2021.

H1: Existe una relación significativa entre aspectos laborales del teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la UPLA, 2021.

Prueba de correlación

			Correlaciones		
			Aspectos laborales	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Aspectos laborales	Coefficiente de correlación	1.000	.662**	
		Sig. (bilateral)	.	.002	
		N	113	113	
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	.662**	1.000	
		Sig. (bilateral)	.002	.	
		N	113	113	

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

Interpretación: Según los datos estadísticos obtenidos, observamos que existe una relación entre la dimensión y variable planteadas, a un nivel medio ($r_s = .662$), según la escala considerada.

Regla de decisión

a) *Aceptamos la hipótesis nula y se rechazamos la hipótesis alterna: Cuando sig. $p > 0.05$.*

b) *Aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula: Cuando sig. p < 0.05.*

Interpretación: De acuerdo a la regla establecida, y el análisis del valor de significancia hallado en la prueba estadística (sig. p = 0.002 < 0.05), aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión estadística

La relación que existe entre los aspectos laborales del teletrabajo y la satisfacción laboral si es significativa (sig. p = 0.002 < 0.05) y esta relación es positiva media ($r_s=.662$).

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El estudio se encaminó en establecer la relación que existe entre teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes. Desde la presunción de que, al ser el teletrabajo una modalidad que se adapta a las condiciones de la nueva normalidad generada por la pandemia por COVID-19, el personal percibe que su satisfacción se ve mermada por las condiciones de este trabajo, por lo que, si el personal se adapta a esta modalidad, se sentirán satisfechos en la consecución de sus funciones.

Encontrándose ciertas limitaciones en el levantamiento de información, por la propia situación y disponibilidad de los sujetos de estudio. Por lo que, aplicado el cuestionario se pudo la confiabilidad de los instrumentos formulados, se concluyó que estos tuvieron una confiabilidad alta (.823 y .851), del cual se continuo con la aplicación del instrumento, para su posterior análisis.

Los resultados para la *primera variable teletrabajo*, en su mayoría, un 45.13% (51) del 100% (113) de los sujetos de estudio, señalo estar muy de acuerdo con esta modalidad de trabajo ya que permite desarrollar capacidades que no se podrían haber fomentado en un trabajo presencial, además de los factores que permiten un desarrollo más efectivo y productivo.

En tanto para las dimensiones de estudio; para la *primera dimensión distribución del tiempo*, un 38.05% (43) manifestó estar de acuerdo con la distribución que ejercen del tiempo de trabajos, para la organización de sus actividades, con mayor enfoque en la flexibilidad de la programación y planificación de actividades. Para la *segunda dimensión uso del tiempo*, un 57.52% (65) señalo estar de acuerdo con la administración y uso de su

tiempo mientras realiza sus labores bajo el teletrabajo, teniendo más libertad para la ejecución de sus actividades. Para la *tercera dimensión conciliación laboral*, un 38.94% (44) expresan estar muy de acuerdo con la conciliación que logran tener entre sus labores con la nueva modalidad de trabajo, adaptándose y ejerciendo cambios que permiten mejorar su desempeño. Para la cuarta dimensión conciliación familiar, un 36.28% (41) denota estar de acuerdo con las posibilidades que ofrece la modalidad del teletrabajo para conciliar sus relaciones familiares, lo que les permite desarrollar mejor este aspecto personal. Para la quinta dimensión aspectos laborales, un 53.10% (60) se identifica de acuerdo con los aspectos que presenta el teletrabajo, por lo que se enfoca en la realización de su trabajo y el acondicionamiento de este.

La *segunda variable satisfacción laboral*, de los 113 sujetos analizados, un 45.13% (51) en mayoría, expresa estar satisfecho laboralmente siendo que, según su percepción, esta satisfacción se da por la capacidad de poder realizar su trabajo, bajo condiciones que se adapten a su entorno, en base a la modalidad de trabajo, es decir, no existe un cambio sustancial en la forma que se afecte su realización de actividades normales.

Para las dimensiones de estudio, para la *primera dimensión condiciones de trabajo*, un 43.36% (49) declaran estar satisfechos con estas condiciones, sosteniendo que estas, deben de ser flexibles y adaptables a la situación de cada trabajador y su condición laboral. Para la *segunda dimensión crecimiento de carrera*, un 40.71% (46) expresan estar satisfechos con las oportunidades de escalar posiciones en su carrera de trabajo, pero que esto debe de someterse a las condiciones que se presenten en la organización, y la evaluación pertinente. Para la *tercera dimensión tecnología*, un 36.28% (41) señalan estar muy satisfechos con las condiciones tecnológicas en las que puedes realizar su trabajo,

señalando también que estas deberían de mantenerse y adoptarse de forma más efectiva para mejorar las condiciones en las que se sienten satisfechos. Para la *cuarta dimensión desempeño laboral*, un 45.13% (51) manifiestan estar muy satisfechos con su desempeño, ya que las condiciones en las que se desenvuelven laboralmente permite que sus actividades se ejecuten de forma efectiva, y logrando cumplir con los objetivos trazados. Para la *quinta dimensión salud*, un 54.87% (62) expresan estar satisfechos con su condición de salud, tanto física como mental con las condiciones de la modalidad del teletrabajo, ya que esta denota que no hay un efecto directo entre estos. Para la *sexta dimensión economía*, un 38.05% (43) identifica estar muy satisfechos con las condiciones económicas que supone la nueva modalidad de trabajo, y que esta permite que se sientan satisfechos con estas.

Todo el análisis anterior, permite discutir los resultados hallados en la contratación de hipótesis, siendo que, para la hipótesis general planteada, si existe relación entre teletrabajo y satisfacción laboral en los colaboradores de la Universidad en estudio es significativa. Para lo cual, según los valores hallados en la prueba de correlación, esta relación si es significativa (sig. $p = 0.001 < 0.05$) se da a un nivel positivo fuerte ($r_s = .714$). En base a lo planteado por Rojas (2020) cuando sostiene que al gestionar el teletrabajo esta correlacionado de manera positiva moderada con el desempeño laboral. Lo que expresa un resultado prácticamente igual al hallado, siendo que este aspecto denota que, siempre que los trabajadores se adapte a la nueva modalidad de trabajo, y las condiciones de esta sean favorables para que puedan desempeñarse de forma efectiva, se vean satisfechos, pero siendo que los factores en las cuales se condiciona esta transición deben ser ordenados y ejerciendo un proceso ordenando y escalonado, ya que la adaptabilidad y disposición de la institución debe de influir en este proceso y ser lo más amigable posible hacia el trabajador para no alterar las actividades que se venían realizando.

En cuanto a la primera hipótesis específica, existe una relación entre distribución del tiempo y satisfacción laboral del personal administrativo es significativa en la Universidad Peruana Los Andes.

Se ha procedido a analizar los valores examinados en la prueba de correlación, siendo que la relación si es significativa ($\text{sig. } p = 0.003 < 0.05$) y se da a un nivel positivo medio ($r_s = 0.679$). Que en base a lo que plantea Randal (2020), esta relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral pueda percibir, se da en relación a las condiciones en las que se da esta; y en el caso específico de la distribución de tiempo, esta no debe ser condicionada por la institución, sino al contrario, dejar que los trabajadores se adapten a ella cumpliendo unos requisitos mínimos para no alterar el flujo de trabajo, lo que se confirma cuando los sujetos de estudio determinar estar satisfechos con la distribución que manejan, acorde a la necesidad de servicio, por lo que, se deben de establecer solamente guías de distribución y coordinaciones para no alterar la modalidad de trabajo ni la productividad de estos.

Para la hipótesis específica 2, existe una relación entre uso del tiempo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes es significativa. Para lo que, se procedió a analizar los valores hallados en la prueba de correlación, siendo que la relación si es significativa ($\text{sig. } p = 0.005 < 0.05$) y se da a un nivel positivo medio ($r_s = 0.586$). Ignacio (2019) sostiene al desarrollar el estudio, se identificó que existe relación significativa entre apoyo organizacional y satisfacción laboral mediante el programa de teletrabajo. Con el resultado hallado, en relación a que los trabajadores se manifiestan satisfechos con su empleo y uso del tiempo, siendo un equilibrio que muchas veces se altera, al existir sobrecarga laboral, por lo que la institución debe establecer ciertos criterios en el uso del tiempo del trabajador en base a

las condiciones del teletrabajo, es decir respetar los horarios de trabajo, las horas de conexión, de descanso y desconexión.

Para la hipótesis específica tercera, existe una relación entre la conciliación laboral y satisfacción laboral del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes. Se ha procedido a examinar los valores hallados en la prueba de correlación, siendo que la relación si es significativa (sig. $p = 0.001 < 0.05$) y se da a un nivel positivo fuerte ($r_s = 0.783$). En ese sentido, Varas (2020) sustenta que, los trabajadores que pasan a una modalidad virtual o de teletrabajo deben de conciliar las condiciones en las que venían trabajando al nuevo entorno, es decir, adaptar y conciliar la forma en como sus funciones se verán alteradas, lo que de todas formas incidirá en su satisfacción así mismo en su desempeño. Los sujetos sometidos a estudio, expresan estar satisfechos ya que han podido conciliar estas condiciones a su situación actual, pero que, de volver a una normalidad usual y de costumbre, tendrán que afrontar de nuevo todo el proceso.

Para la cuarta hipótesis específica, existe una relación significativa entre conciliación familiar y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, es significativa. Analizado la información, los valores hallados en la prueba de correlación, siendo que la relación si es significativa (sig. $p = 0.001 < 0.05$) y se da a un nivel positivo fuerte ($r_s = 0.721$). En base a lo anterior, García (2019) desarrolla el enfoque de que, el personal establece ciertas diferencias entre familia y trabajo, y cuando ambas se manifiestan en el mismo entorno, esta situación llega a tener criterios de confrontación, por la propia naturaleza diferente de los puntos de vista. Es entonces que, en esa línea, los sujetos de estudio mencionan que la relación de la conciliación de sus aspectos familiares con la nueva modalidad de trabajo, es fuerte ya que han tenido que adaptar ambos escenarios, lo cual ha originado que el equilibrio sea frágil, lo que

originará que cuando se vuelva a las actividades acostumbradas, tendrá que darse una nueva conciliación.

Finalmente, para la hipótesis específica quinta, existe relación entre aspectos laborales del teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, es significativa. Para lo que, se ha procedido a analizar los valores hallados en la prueba de correlación, siendo que la relación si es significativa ($\text{sig. } p = 0.002 < 0.05$) y se da a un nivel positivo fuerte ($r_s = .662$). Entonces, según lo señalado por Suarez (2020) que se enfoca en determinar que, los aspectos laborales se basan en la manera en que el trabajador realizara sus funciones, esto acorde a su puesto y modalidad, y enfocada al teletrabajo, estos aspectos se trasladan a un nuevo escenario. Los sujetos de estudio señalan que, necesariamente deberán de establecer acciones de adaptabilidad, para que estos aspectos no afecten sus actividades originando que en el tiempo se sientas satisfechos, además de que, cada criterio que se considere dentro de los aspectos tiene que ser bien enfocado, para poder determinar cómo afectara que el trabajo esté o no satisfecho, y que su productividad se vea afectada.

CONCLUSIONES

1. En base al objetivo general, se concluye que existe una relación significativa entre las variables teletrabajo y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes (sig. $p = 0.001 < 0.05$) y se da a un nivel positivo fuerte ($r_s = .714$). Por lo que, mientras el personal tenga condiciones necesarias para el desarrollo del teletrabajo, se sentirán satisfechos con sus labores.
2. En base al primer objetivo específico, existe una relación significativa entre distribución de tiempo y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes (sig. $p = 0.003 < 0.05$) y se da a un nivel positivo medio ($r_s = .679$). Siendo que, en tanto el personal logre establecer una distribución efectiva del tiempo de teletrabajo, se mejorara la satisfacción de estos.
3. En base al segundo objetivo específico, se concluye que es significativa la relación entre uso del tiempo y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes (sig. $p = 0.005 < 0.05$) y se da a un nivel positivo medio ($r_s = .586$). Por lo que se afirma que, mientras el personal pueda hacer un uso racional de su tiempo en sus labores diarias, se sentirá más satisfecho con su trabajo.
4. En base al tercer objetivo específico, se concluye que es significativa la relación entre las variables conciliación laboral y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes (sig. $p = 0.001 < 0.05$) y se da a un nivel positivo fuerte ($r_s = .783$). Se afirma entonces que, mientras el personal logre conciliar su trabajo bajo la nueva normalidad del teletrabajo, su satisfacción será mayor.

5. En base al cuarto objetivo específico, existe una relación entre conciliación familiar y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes si es significativa (sig. $p = 0.001 < 0.05$) y se da a un nivel positivo medio ($r_s = .721$). Se puede denotar que, mientras el personal logre conciliar su vida familiar con sus funciones de teletrabajo, estos tendrán una satisfacción favorable hacia su trabajo.
6. En base al quinto objetivo específico, se concluye que existe relación entre los aspectos laborales del teletrabajo y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes si es significativa (sig. $p = 0.002 < 0.05$) y se da a un nivel positivo medio ($r_s = .662$). Por lo que, en tanto los aspectos laborales que los trabajadores perciban como efectivos del teletrabajo, incidirán en que se sientan más satisfechos laboralmente.

RECOMENDACIONES

1. Recomendamos a las autoridades de la Universidad, evaluar de manera constante la productividad que generan a la institución los colaboradores en las labores cotidianas que realizan mediante la forma del teletrabajo y comparar los resultados con el trabajo presencial que se realizaba anteriormente y tomar decisiones correctas para una posterior normalidad.
2. Recomendar a las autoridades de la Universidad, con el aporte de la oficina de recursos humanos, verificar si los colaboradores cumplen con el profesional para el puesto en cual desempeñan su labor y que tan calificados están para el puesto que ocupan, porque justamente el teletrabajo requiere de mucho profesionalismo y dominio en el área que tiene que generar, productividad, eficiencia y eficacia.
3. Recomendar a las autoridades de la Universidad, con la ayuda del área de informática, innovar y que las plataformas virtuales de la institución educativa sean eficientes y fácil de entender, para que los usuarios reciban una mejor calidad de servicio, promoviendo el uso de los TIC's en adelante.
4. Recomendar a la Oficina de Informática, que el soporte técnico sea eficiente ante situaciones de saturación virtual, renovar las plataformas institucionales, interactiva estudiante – universidad, entre otras funciones básica de útil uso.
5. Por tanto, se recomienda a la Oficina de Informática, modernizar los medios virtuales que tienen en la actualidad la Universidad, porque la información que proyectan es desfasada y obsoleta. Para poder realizar las labores profesionales, deberían adquirir las mejores plataformas de software y hardware que ofrecen las empresas tecnológicas y sobre todo capacitar a todos los trabajadores para su buen uso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arendt, H. (2016) *La cuestión social*, Revista del departamento de Sociología Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- Castells, M. (2002) *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, editorial: Siglo XXI editores, Madrid, España.
- Cowan, N. (2014) *Working memory underpins cognitive development, learning, and education*. Educational Psychology Review, 26(2), 197 - 223.doi: 10.1007/s10648-013-9246.
- Eisenhower, D. (2015) *Como priorizar tú tiempo (La Matriz de Eisenhower)*, Estados Unidos de Norteamérica.
- García, E. (2019) *Desempeño del teletrabajador en el sector construcción en tiempos de Covid 19*, tesis para optar el grado de Maestra en Gestión Pública, Universidad Nacional Tecnológica del Sur Perú.
- Hernández, L. (2019) *Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de Salud*, tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Social Empresarial, Universidad Externado de Colombia.
- Hernández, R. (2016) *Metodología de la investigación*, editorial; Mc Graw Hill, México.
- Instituto Nacional de Propiedad Industrial (2018) *Informe evaluación de la experiencia de teletrabajo*.

- Instituto Peruano de Economía (2020) *Boletín IPE: ¿Trabajo remoto o teletrabajo?* / Instituto Peruano de Economía. <https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-trabajo-a-distancia/>
- Meliá, J. y Peiró, J. (1998) *Cuestionarios de satisfacción laboral*, Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones, Universidad de Valencia, España.
- Mella, L. (2015) *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, editorial: La ley, Universidad de Santiago de Compostela, España.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Bienestar Social (2019) *Manual de Teletrabajo*. www.oefa.gob.pe
- Morillo, I. (2006) Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo. *Sapiens: Revista Universitaria de Investigación*, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela.
- Nilles, J., Ryuichi, K., & Conroy, P. (2000) *Telecommuting as a Transportation Planning Measure : Initial Results of California Pilot Project*. *Transportation Research Record*, [https://m.riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/134266/Cracogna - OOE- F Evolución de los lugares de trabajo. De la oficina tradicional a los nuevos espacios de trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://m.riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/134266/Cracogna_-_OOE_-_F_Evolucion_de_los_lugares_de_trabajo_De_la_oficina_tradicional_a_los_nuevos_espacios_de_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Organización Mundial de la Salud (2020). *¿Qué es una emergencia sanitaria internacional?* <https://www.dw.com/es/oms-qué-es-una-emergencia-sanitaria-internacional/a-52217051>

Organización Internacional del Trabajo - Eurofound. (2019). *Informe investigación: Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. www.ifrro.org

Ortega, L. (2017) en la investigación *Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados*, tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración, Universidad Santo Tomas, Bogotá Colombia.

Quiñones, C. (2020) *Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú*, tesis para optar el grado académico de Maestro en Diseño, Gestión y Dirección de Proyectos, Universidad Científica del Sur, Lima.

Porter, M. y Kramer, M. (2011) *Creating Shared Value. How to reinvent capitalism - and unleash a wave of innovation and growth*, Harvard Business Review.

Rubio, R. (2010) *La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago*, Revista de Geografía, Pontificia Universidad Católica de Chile Santiago, Chile.

Randstad, España (202) empresa de recursos humanos de España.

Rodríguez, O. (2019) *Riesgos que afectan la productividad y calidad de vida de los trabajadores con el teletrabajo*, tesis para optar el grado académico de Maestría en Gerencia de la Calidad, Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia.

Rojas, C. (2020) en su tesis titulada: *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - Lima, 2020*, tesis para optar el grado

académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.

Suarez, L. (2020) *Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020*, tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.

Suñe, E. (2000) *El caso Microsoft y la crisis del sistema de protección jurídica del software*, Revista El Derecho. Número especial, The Economist Conferences: “La abogacía ante la globalización jurídica del siglo XXI”, Madrid España.

Varas, I. (2019) investigación titulada *Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores*, tesis para optar el grado de Master en Gestión y Desarrollo de personas y equipos en las organizaciones, Universidad de Barcelona, España.

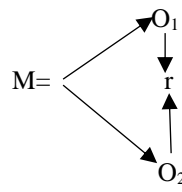
Varas, W. (2020) *El Teletrabajo en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de pandemia*, tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración de negocios - MBA, Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.

Urate, R. (2020) en el estudio titulado: *Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes en Costa Rica*, Revista tecnología en marcha Instituto Tecnológico San Carlos Costa Rica.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021?</p> <p>Problemas específicos a) ¿Qué relación existe entre distribución del tiempo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021? b) ¿Qué relación existe entre uso del tiempo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021? c) ¿Qué relación existe entre conciliación laboral y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021? d) ¿Qué relación existe entre conciliación familiar y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación que existe entre teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.</p> <p>Objetivos específicos a) Establecer la relación que existe entre distribución del tiempo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021. b) Establecer la relación que existe entre uso del tiempo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021. c) Establecer la relación que existe entre conciliación laboral y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021. d) Establecer la relación que existe entre conciliación familiar y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas a) Existe una relación significativa entre distribución del tiempo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021. b) Existe una relación significativa entre uso del tiempo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021. c) Existe una relación significativa entre conciliación laboral y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021. d) Existe una relación significativa entre conciliación familiar y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.</p>	<p>Variabes V₁ Teletrabajo Dimensiones: Distribución del tiempo Uso del tiempo. Conciliación laboral. Conciliación familiar Aspectos laborales</p> <p>V₂ Satisfacción laboral Dimensiones:</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo. Tipo de investigación: Básica. Nivel de investigación: Correlacional</p>  <p>Donde: M = Muestra O₁ = Variable 1 O₂ = Variable 2 r = Correlación</p> <p>Método de investigación: Método Científico Método Inductivo - Deductivo Diseño de investigación: No experimental, transversal relacional Población y muestra: Población: 250 trabajadores administrativo Muestra:</p>

<p>e) ¿Qué relación existe entre aspectos laborales y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021?</p>	<p>e) Establecer la relación que existe entre aspectos laborales y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.</p>	<p>e) Existe una relación significativa entre aspectos laborales del teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.</p>	<p>Condiciones de trabajo. Crecimiento de carrera. Tecnología. Desempeño laboral. Salud. Economía.</p>	<p>113 trabajadores administrativos. Técnicas e instrumento: Encuesta (cuestionario). Procesamiento de datos: Software SPS Excel Técnicas de procesamiento: Medidas de dispersión. Medidas de regresión y Correlación.</p>
---	--	--	--	---

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Teletrabajo	Teletrabajo es el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones como computadoras, computadoras portátiles, tablets, computadoras de escritorio para realizar actividades laborales fuera de las instalaciones del empleador (OIT - Eurofound, 2019).	Forma de organización laboral, que reside en la ejecución de actividades remuneradas haciendo uso de las TIC para la comunicación entre el trabajador y la organización, sin demandar la presencia física del personal administrativo en un lugar determinado de trabajo.	Distribución del Tiempo	Autonomía para la gestión del tiempo
			Uso del tiempo	Autonomía para el uso del tiempo
			Conciliación laboral	Ausencia de conflicto entre los roles laborales
			Conciliación familiar	Ausencia de conflicto entre los roles familiares
			Aspectos Laborales	Trabajo Virtual
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral es el comportamiento visto como un aspecto que no se puede controlar interna o externamente, pero si es un resultado de factores internos y externos, por tanto, la satisfacción es el producto de la congruencia entre la persona y su comportamiento” (Schneider & Snyder, 1975).	La satisfacción laboral es la disposición del trabajador en relación con su actividad laboral, depende de factores psicosociales.	Condiciones de Trabajo	Entorno físico laboral
			Crecimiento de Carrera	Desarrollo de competencias
			Tecnología	Condiciones de TICs
			Desempeño laboral	Productividad
			Salud	Física y mental
			Economía	Bienestar económico

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS O REACTIVOS	ESCALA VALORATIVA	MEDICIÓN
Teletrabajo	Distribución de tiempo	Autonomía para la gestión del tiempo	Logro gestionar mi tiempo para cubrir todas mis responsabilidades	Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo Totalmente de acuerdo	Ordinal
			Alcanzo a terminar mi trabajo dentro de las horas normales de la jornada laboral.		
			Puedo organizar y hacer mi trabajo de la manera que me parece más adecuada.		
	Uso del tiempo	Autonomía para el uso del tiempo	Considero que el tiempo que le dedico al trabajo remunerado es adecuado		
			Considero que el tiempo que le dedico a las responsabilidades familiares es adecuado		
			Considero que el tiempo libre del que dispongo es adecuado		
			Siento que dedico el tiempo adecuado a mi familia		
			Dispongo del tiempo adecuado para satisfacer mis necesidades básicas como comer, dormir y aseo personal.		
	Conciliación Laboral	Ausencia de conflicto entre los roles laborales	Las demandas de mi trabajo son adecuadas y no me sobrecarga		
			Habitualmente, puedo priorizar mis actividades según importancia y urgencia		
			Los objetivos y plazos que me fija mi jefe(a) para mi trabajo son razonables.		
			Tengo la oportunidad de desarrollar mis propias habilidades en mi trabajo		
			Mi supervisor confía y me da la libertad de organizar mi modo de trabajo		
	Conciliación Familiar	Ausencia de conflicto entre los roles familiares	En general estoy irritable en casa porque mi trabajo es muy agotador		
			Siento que últimamente estoy muy estresado/cansado de mi trabajo.		
			En general, me he sentido satisfecho con mi vida cotidiana		
			En mi hogar, se aprovechan y disfrutan los espacios que tenemos para compartir		
			Me resulta difícil atender mis obligaciones familiares porque estoy constantemente pensando en mi trabajo.		
	Aspectos laborales	Trabajo Virtual	Mi familia se queja de que no le presto la debida atención.		
			Percibí disminución del estrés con esta modalidad de trabajo		
Generalmente cuento con una actitud de apoyo desde mis supervisores					
Generalmente cuento con una actitud de apoyo de mis compañeros de trabajo					
Me sentí aislado profesionalmente					

			Tengo claridad de mi rol y de lo que se espera de mi trabajo (no tengo ambigüedades)		
			Trabajar desde casa únicamente me permite un mayor equilibrio entre vida laboral y personal.		
			Bajo la modalidad itinerante y ocasional (presencial y virtual) se ve afectada negativamente la salud y el bienestar en general.		
			Percibí ahorros monetarios con esta modalidad de trabajo		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS O REACTIVOS	ESCALA VALORATIVA	MEDICIÓN
Satisfacción laboral	Condiciones de Trabajo	Entorno físico laboral	¿Frente a El espacio que dispone para su teletrabajo?	Muy insatisfecho Insatisfecho Satisfecho Muy satisfecho Completamente satisfecho.	Ordinal
			¿Frente a la iluminación de su lugar de teletrabajo?		
			¿Frente a la ventilación de su lugar de teletrabajo?		
			¿Frente al nivel de ruido de su lugar de teletrabajo?		
			¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar teletrabajo?		
			¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el teletrabajo?		
	Crecimiento de Carrera	Desarrollo de competencias	¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en teletrabajo?		
			¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo?		
			¿Frente a las oportunidades de participación en convocatorias o promoción a otros proyectos?		
	Tecnología	Condiciones de TICs	¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?		
			¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores?		
			¿Con el equipo de cómputo que dispone?		
	Desempeño laboral	Productividad	¿Con los objetivos que debe alcanzar en teletrabajo?		
			¿Con las tareas y actividades que debe realizar en Teletrabajo?		
			¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que teletrabajo?		
			¿Con los indicadores que debe cumplir con su gestión?		
	Salud	Física y mental	¿Con la calidad de su salud desde que teletrabajo?		
			¿Con el consumo de alimentos de casa desde que teletrabajo?		
			¿Con la actividad física que realiza desde que teletrabajo?		

	Economía	Bienestar económico	Le parece que el teletrabajo es más rentable que su anterior modalidad de trabajo		
			Ha presentado disminución de gastos por sostenimiento suyo desde que tele trabaja		

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 4. Instrumento de investigación y constancia de su aplicación

PRIMER INSTRUMENTO (CUESTIONARIO)

Instrucciones:

Estimado colaborador muy seguros de su alto espíritu de colaboración al presente cuestionario, es que solicito muy respetuosamente responda de manera veraz y objetiva; ya que los resultados son de utilidad para la investigación y recordarle que son confidenciales y anónimas.

A continuación, se presentan varias proposiciones, le solicitamos que frente a ella exprese su opinión personal marcando con una (x) la cual mejor exprese su punto de vista.

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

Variable 1: TELETRABAJO

Nº	Dimensión distribución del tiempo.	1	2	3	4	5
1	Logro gestionar mi tiempo para cubrir todas mis responsabilidades					
2	Alcanzo a terminar mi trabajo dentro de las horas normales de la jornada laboral.					
3	Puedo organizar y hacer mi trabajo de la manera que me parece más adecuada.					
Dimensión uso del tiempo						
4	Considero que el tiempo que le dedico al trabajo remunerado es adecuado					
5	Considero que el tiempo que le dedico a las responsabilidades familiares es adecuado					
6	Considero que el tiempo libre del que dispongo es adecuado					
7	Siento que dedico el tiempo adecuado a mi familia					
8	Dispongo del tiempo adecuado para satisfacer mis necesidades básicas como comer, dormir y aseo personal.					
Dimensión conciliación laboral						
9	Las demandas de mi trabajo son adecuadas y no me sobrecarga					
10	Habitualmente, puedo priorizar mis actividades según importancia y urgencia					
11	Los objetivos y plazos que me fija mi jefe(a) para mi trabajo son razonables.					
12	Tengo la oportunidad de desarrollar mis propias habilidades en mi trabajo					

13	Mi supervisor confía y me da la libertad de organizar mi modo de trabajo					
----	--	--	--	--	--	--

Dimensión conciliación familiar						
14	En general estoy irritable en casa porque mi trabajo es muy agotador					
15	Siento que últimamente estoy muy estresado/cansado de mi trabajo.					
16	En general, me he sentido satisfecho con mi vida cotidiana					
17	En mi hogar, se aprovechan y disfrutan los espacios que tenemos para compartir					
18	Me resulta difícil atender mis obligaciones familiares porque estoy constantemente pensando en mi trabajo.					
19	Mi familia se queja de que no le presto la debida atención.					
Dimensión aspectos laborales						
20	Percibí disminución del estrés con esta modalidad de trabajo					
21	Generalmente cuento con una actitud de apoyo desde mis supervisores					
22	Generalmente cuento con una actitud de apoyo de mis compañeros de trabajo					
23	Me sentí aislado profesionalmente					
24	Tengo claridad de mi rol y de lo que se espera de mi trabajo (no tengo ambigüedades)					
25	Trabajar desde casa únicamente me permite un mayor equilibrio entre vida laboral y personal.					
26	Bajo la modalidad itinerante y ocasional (presencial y virtual) se ve afectada negativamente la salud y el bienestar en general.					
27	Percibí ahorros monetarios con esta modalidad de trabajo					

Fuente: Elaboración propia

SEGUNDO INSTRUMENTO (CUESTIONARIO)

Instrucciones:

Estimado colaborador muy seguros de su alto espíritu de colaboración al presente cuestionario, es que solicito muy respetuosamente responda de manera veraz y objetiva; ya que los resultados son de utilidad para la investigación y recordarle que son confidenciales y anónimas.

A continuación, se presentan varias proposiciones, le solicitamos que frente a ella exprese su opinión personal marcando con una (x) la cual mejor exprese su punto de vista.

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Completamente satisfecho
1	2	3	4	5

Variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL

	Dimensión condiciones de trabajo	1	2	3	4	
1	¿Frente a El espacio que dispone para su teletrabajo?					
2	¿Frente a la iluminación de su lugar de teletrabajo?					
3	¿Frente a la ventilación de su lugar de teletrabajo?					
4	¿Frente al nivel de ruido de su lugar de teletrabajo?					
5	¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar teletrabajo?					
6	¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el teletrabajo?					
Dimensión crecimiento de carrera						
7	¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en teletrabajo?					
8	¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo?					
9	¿Frente a las oportunidades de participación en convocatorias o promoción a otros proyectos?					
Dimensión tecnología						
10	¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?					
11	¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores?					
12	¿Con el equipo de cómputo que dispone?					
Dimensión desempeño laboral						
13	¿Con los objetivos que debe alcanzar en teletrabajo?					
14	¿Con las tareas y actividades que debe realizar en Teletrabajo?					
15	¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que teletrabaja?					

16	¿Con los indicadores que debe cumplir con su gestión?					
Dimensión salud						
17	¿Con la calidad de su salud desde que teletrabaja?					
18	¿Con el consumo de alimentos de casa desde que teletrabaja?					
19	¿Con la actividad física que realiza desde que teletrabaja?					
Dimensión economía						
20	Le parece que el teletrabajo es más rentable que su anterior modalidad de trabajo					
21	Ha presentado disminución de gastos por sostenimiento suyo desde que teletrabaja					

Fuente: Elaboración propia.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

CUESTIONARIO SOBRE TELETRABAJO



(Realizado en 2018 por Soto Tomás; modificado por Humberto Cuba Cancho 2021)

Este instrumento permitirá medir indicadores de la variable teletrabajo en tiempos de emergencia sanitaria por COVID 19. Será ejecutado por Lic. Humberto Cuba Cancho egresado de la Maestría en Administración, mención Talento Humano de la Universidad Peruana los Andes y se realizará en el mes de mayo del 2021.

Instrucciones:

Recuerde las situaciones que se le hayan presentado en los últimos meses al realizar las actividades laborales en la modalidad de teletrabajo. Por favor, responda a cada enunciado con la mayor sinceridad posible, no existen respuestas buenas o malas, sólo diferentes maneras de actuar, Por favor **No deje ninguna pregunta sin responder**. Intente recordar lo que experimentó en estos últimos meses e indique la alternativa que mejor describe su actuar, MARCANDO alguna de las alternativas que se presenta para cada ítem. La información que se recabará será utilizada solo para los objetivos de la investigación.

DATOS GENERALES:

EDAD:

- a) 30 a 40 años ()
- b) 41 a 50 años ()
- c) 51 a 60 años ()
- d) 61 a 70 años ()
- e) mayor de 70 años ()

SEXO:

- Femenino ()
- Masculino ()

NIVEL DE INSTRUCCIÓN:

- a) Superior no Universitario ()
- b) Superior Universitario ()
- c) Posgrado ()

ESTADO CIVIL:

- a) Soltero(a) ()
- b) Casado (a) ()
- c) Conviviente (a) ()
- d) Divorciado (a) ()
- e) Viudo (a) ()

DATOS FAMILIARES

- a. ¿Tiene hijos?: SI () NO ()
- b. Número de hijos ...01.....
- c. ¿Edad de los hijos? ...02 AÑOS.....
- d. ¿Con cuantas personas vive en su hogar? ...03 PERSONAS.....

MODALIDAD DE CONTRATO:

- a) Nombrado ()
 b) Contratado ()
 c) Contrato Indeterminado (X)

TIEMPO TRABAJANDO EN LA UNIVERSIDAD

- a) Menos de un año ()
 b) De 1 a 3 años ()
 c) De 3 a 5 años ()
 d) De 5 a 7 años ()
 e) Más de 7 años (X)

TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL

- a) Menos de un año ()
 b) De 1 a 3 años ()
 c) De 3 a 5 años ()
 d) De 5 a 7 años ()
 e) Más de 7 años (X)

Responda a cada afirmación en una escala de “muy en desacuerdo” a “muy de acuerdo” de acuerdo a tu percepción.

INDICADORES:	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
DISTRIBUCIÓN DE TIEMPO				
Logro gestionar mi tiempo para cubrir todas mis responsabilidades			X	
Alcanzo a terminar mi trabajo dentro de las horas normales de la jornada laboral.			X	
Puedo organizar y hacer mi trabajo de la manera que me parece más adecuada.			X	
USO DE TIEMPO	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Considero que el tiempo que le dedico al trabajo remunerado es adecuado		X		
Considero que el tiempo que le dedico a las responsabilidades familiares es adecuado		X		
Considero que el tiempo libre del que dispongo es adecuado			X	

Siento que dedico el tiempo adecuado a mi familia		X		
Dispongo del tiempo adecuado para satisfacer mis necesidades básicas como comer, dormir y aseo personal.		X		
CONCILIACIÓN LABORAL	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Las demandas de mi trabajo son adecuadas y no me sobrecarga		X		
Habitualmente, puedo priorizar mis actividades según importancia y urgencia			X	
Los objetivos y plazos que me fija mi jefe(a) para mi trabajo son razonables.			X	
Tengo la oportunidad de desarrollar mis propias habilidades en mi trabajo			X	
Mi supervisor confía y me da la libertad de organizar mi modo de trabajo			X	
CONCILIACIÓN FAMILIAR	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
En general estoy irritable en casa porque mi trabajo es muy agotador		X		
Siento que últimamente estoy muy estresado/cansado de mi trabajo.			X	
En general, me he sentido satisfecho con mi vida cotidiana		X		
En mi hogar, se aprovechan y disfrutan los espacios que tenemos para compartir		X		
Me resulta difícil atender mis obligaciones familiares porque estoy constantemente pensando en mi trabajo.		X		
Mi familia se queja de que no le presto la debida atención.		X		
ASPECTOS LABORALES	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Percibí disminución del estrés con esta modalidad de trabajo	X			
Generalmente cuento con una actitud de apoyo desde mis supervisores			X	

Generalmente cuento con una actitud de apoyo de mis compañeros de trabajo		X		
Me sentí aislado profesionalmente		X		
Tengo claridad de mi rol y de lo que se espera de mi trabajo(no tengo ambigüedades)			X	
Trabajar desde casa únicamente me permite un mayor equilibrio entre vida laboral y personal.		X		
Bajo la modalidad itinerante y ocasional (presencial y virtual) se ve afectada negativamente la salud y el bienestar en general.			X	
Percibí ahorros monetarios con esta modalidad de trabajo		X		

MUCHAS GRACIAS POR TU APOYO



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES



CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

(Realizado en 2019 por Leidy Viviana Hernández Salazar ; modificado por Humberto Cuba Cancho 2021)

Este instrumento permitirá medir indicadores de la variable satisfacción laboral en tiempos de emergencia sanitaria por COVID 19. Será ejecutado por Bach. Humberto Cuba Cancho egresado de la Maestría en Administración, mención Talento Humano de la Universidad Peruana los Andes y se realizará en el mes de junio del 2021.

Instrucciones:

Las preguntas que encuentra a continuación se refieren a su nivel de satisfacción laboral en el momento en que conteste este cuestionario. Por favor, conteste cada pregunta con sinceridad y según la escala que se indica. Si no está seguro/a de cómo responder a una pregunta, por favor conteste lo que considere más cercano a su realidad. La información que se recabará será utilizada solo para los objetivos de la investigación.

CUAL ES SU NIVEL DE SATISFACCION FRENTE: CONDICIONES DE TRABAJO	Muy insatisfecho/a	Insatisfecho/a	Satisfecho/a	Muy Satisfecho/a
1. ¿Frente a El espacio que dispone para su teletrabajo?			X	
2. ¿Frente a la iluminación de su lugar de teletrabajo?		X		
3. ¿Frente a la ventilación de su lugar de teletrabajo?		X		
4. ¿Frente al nivel de ruido de su lugar de teletrabajo?			X	
5. ¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar teletrabajo?		X		
6. ¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el teletrabajo?	X			

CUAL ES SU NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE: SUPERVISIÓN	Muy insatisfecho/a	Insatisfecho/a	Satisfecho/a	Muy Satisfecho/a
¿Frente a al control que ejerce su jefe sobre usted desde que teletrabaja?			X	
¿Frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño?			X	
¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe?			X	
¿Frente a la oportunidad de respuesta que recibe de su jefe?			X	
¿Frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?			X	
CUAL ES SU NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE: RECONOCIMIENTO	Muy insatisfecho/a	Insatisfecho/a	Satisfecho/a	Muy Satisfecho/a
¿Con la forma en que su jefe reconoce su trabajo?			X	
¿Con el apoyo que recibe de su jefe?		X		
¿Con las recompensas por el logro de los objetivos?		X		
CUAL ES SU NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE: TRASCENDENCIA	Muy insatisfecho/a	Insatisfecho/a	Satisfecho/a	Muy Satisfecho/a
¿Qué le produce su trabajo?			X	
¿En cuanto a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo?		X		
¿En cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan?		X		
¿En cuanto al desarrollo de sus habilidades a partir de su trabajo?		X		
CUAL ES SU NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE: AUTONOMIA	Muy insatisfecho/a	Insatisfecho/a	Satisfecho/a	Muy Satisfecho/a
¿Frente a la capacidad para decidir libremente aspectos relativos a su trabajo?		X		
¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo hace en el día?			X	
¿En cuanto a su participación en las decisiones de su grupo de trabajo?		X		

CUAL ES SU NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE: COMUNICACIÓN CON OTRAS AREAS	Muy insatisfecho/a	Insatisfecho/a	Satisfecho/a	Muy Satisfecho/a
¿Con la interrelación con sus compañeros de trabajo?		X		
¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con sus compañeros?			X	
¿En cuanto a la claridad y oportunidad de la información que le transmiten?			X	
CUAL ES SU NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE: CRECIMIENTO DE CARRERA	Muy insatisfecho/a	Insatisfecho/a	Satisfecho/a	Muy Satisfecho/a
¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en teletrabajo?		X		
¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo?		X		
¿Frente a las oportunidades de participación en convocatorias o promoción a otros proyectos?		X		
CUAL ES SU NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE: TECNOLOGÍA	Muy insatisfecho/a	Insatisfecho/a	Satisfecho/a	Muy Satisfecho/a
¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?			X	
¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores?			X	
¿Con el equipo de cómputo que dispone?		X		
CUAL ES SU NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE: DESEMPEÑO LABORAL	Muy insatisfecho/a	Insatisfecho/a	Satisfecho/a	Muy Satisfecho/a
¿Con los objetivos que debe alcanzar en teletrabajo?		X		
¿Con las tareas y actividades que debe realizar en Teletrabajo?		X		
¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que teletrabaja?		X		

¿Con los indicadores que debe cumplir con su gestión?		X		
CUAL ES SU NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE: EQUILIBRIO VIDA/TRABAJO	Muy insatisfecho/a	Insatisfecho/a	Satisfecho/a	Muy Satisfecho/a
¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el teletrabajo?		X		
¿Frente al horario de su jornada laboral?		X		
¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?		X		
CUAL ES SU NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE: SALUD	Muy insatisfecho/a	Insatisfecho/a	Satisfecho/a	Muy Satisfecho/a
¿Con la calidad de su salud desde que teletrabaja?			X	
¿Con el consumo de alimentos de casa desde que teletrabaja?			X	
¿Con la actividad física que realiza desde que teletrabaja?		X		

Instrucciones: Por favor, conteste cada una de las siguientes preguntas con sinceridad y según lo que considere. Si no está seguro/a de cómo responder a una pregunta, por favor conteste lo que considere más cercano a su realidad.

CUAL ES SU NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE: ECONOMIA	SI	NO
Le parece que el teletrabajo es más rentable que su anterior modalidad de trabajo		X
Ha presentado disminución de gastos por sostenimiento suyo desde que teletrabaja		X
CUAL ES SU NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE: RIESGO PSICOSOCIAL	SI	NO
Es posible tomar pausas para descansar durante el trabajo	X	
Discute con su familia por causa del trabajo		X
Hay mayor estrés trabajando desde casa	X	
Puede hacer su trabajo con tranquilidad	X	
Puede tener su trabajo al día	X	

MUCHAS GRACIAS POR TU APOYO

Anexo 5. Confiabilidad y validez del instrumento Confiabilidad

Para la determinación de la validez de los instrumentos formulados, se ejecutó una prueba piloto a una porción de la muestra (n=60), aplicando ambos cuestionarios compuestos por 27 ítems para el primer cuestionario y 21 ítems para el segundo cuestionario, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 15.

Confiabilidad del primer instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	20

Tabla 16.

Confiabilidad del segundo instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	20

Tabla 17.

Baremo de interpretación de alfa de Cronbach

Rangos	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Interpretación: Al haberse analizado los datos obtenidos en el pre test, se determina que, en base a los valores del alfa de Cronbach obtenidos y su comparación con el baremo de interpretación (0.81 a 1.00), se determinó que el instrumento tiene una confiabilidad alta, por lo que se procedió a su aplicación.

Validación de expertos:**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.

OBJETIVO:

Validar el instrumento de investigación

DIRIGIDO A:

Trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


PACHAS GUILLÉN, JORGE

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRO EN GESTIÓN EMPRESARIAL.

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Baja	3. Regular	4. Buena	5. Muy buena
---------------	---------	------------	----------	---------------------



Mg. PACHAS GUILLÉN, JORGE

FICHA DE EVALUACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

1.1 Título de la investigación: Teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.

1.2. Nombre del instrumento motivo de la validación: Cuestionario de teletrabajo y satisfacción laboral.


INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																		x		
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																		x		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.																		x		
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.																		x		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.																		x		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la gestión.																		x		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																		x		
8. COHERENCIA	Coherencia entre las dimensiones, sub Dimensiones e indicadores.																		x		
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		x		
10.PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		x		

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a). Deficiente b). Baja c). Regular
d). Buena e). Muy buena

Nombres y Apellidos	Pachas Guillén , Jorge	D.N.I.	20082729
Dirección domiciliaria	San Jorge N°201 San Carlos – Huancayo.	Celular	964632595
Título profesional	Economista		
Grado académico	Maestro		
Mención	Gestión Empresarial		


 Mg. PACHAS GUILLÉN, JORGE

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

**Teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad
Peruana Los Andes, 2021.**

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación

DIRIGIDO A:

Trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

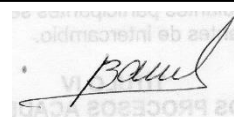
ARROYO GALARZA, BETTY CAROLINA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRO EN GESTIÓN EMPRESARIAL.

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Baja	3. Regular	4. Buena	5. Muy buena
---------------	---------	------------	----------	--------------



Mg. BETTY ARROYO GALARZA
CLAD:08212
LIC. EN ADMINISTRACIÓN

FICHA DE EVALUACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DEL EXPERTO

II. DATOS GENERALES:

1.1 Título de la investigación: Teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.

1.2. Nombre del instrumento motivo de la validación: Cuestionario de teletrabajo y satisfacción laboral.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				x	
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																				x	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.																				x	
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.																				x	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.																				x	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la gestión.																				x	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																				x	
8. COHERENCIA	Coherencia entre las dimensiones, sub dimensiones e indicadores.																				x	
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				x	
10.PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																				x	

90

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a). Deficiente b). Baja c). Regular **d). Buena** e). Muy buena

Nombres y Apellidos	Arroyo Galarza Betty Carolina	D.N.I.	19930761
Dirección domiciliaria	Pje. Santa Isabel 298, Urb. Los Andes-Tambo-Huancayo.	Celular	954055605
Título profesional	Licenciado en Administración		
Grado académico	Maestro		
Mención	Gestión Empresarial.		


 Mg. BETTY ARROYO GALARZA
 CLAD: 08212
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN

Mg. Arroyo Galarza Betty Carolina

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.

OBJETIVO:

Validar el instrumento de investigación

DIRIGIDO A:

Trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

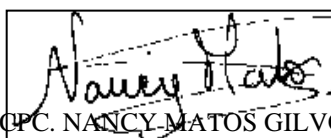
MATOS GILVONIO, NANCY MERCEDES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRO EN TRIBUTACIÓN Y POLÍTICA FISCAL.

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Baja	3. Regular	4. Buena	5. Muy buena
---------------	---------	------------	----------	--------------



Mg. CPC. NANCY MATOS GILVONIO
Coleg. No 481

FICHA DE EVALUACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DEL EXPERTO

III. DATOS GENERALES:

1.1 Título de la investigación: Teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021.

1.2. Nombre del instrumento motivo de la validación: Cuestionario de teletrabajo y satisfacción laboral.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			x		
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																			x		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.																			x		
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.																			x		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.																			x		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la gestión.																			x		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																			x		
8. COHERENCIA	Coherencia entre las dimensiones, sub Dimensiones e indicadores.																			x		
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			x		
10.PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			x		

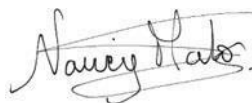
90

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a). Deficiente b). Baja Buena

c). Regular d).
e). Muy buena

Nombres y Apellidos	Matos Gilvonio, Nancy Mercedes	D.N.I.	19847117
Dirección domiciliaria	Calle las Gemas 120 Cívica El Tambo Huancayo.	Celular	964005696
Título profesional	Contador Publico		
Grado académico	Maestro		
Mención	Tributación y Política Fiscal		



Mg. CPC. NANCY MATOS GILVONIO
Coleg. No 481

Anexo 6. Data de procesamiento de datos

Estadísticos								
		Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	Crecimiento de carrera	Tecnología	Desempeño laboral	Salud	Economía
N	Válido	113	113	113	113	113	113	113
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0
Rango		41	18	7	8	16	12	8
Mínimo		56	12	8	7	4	3	2
Máximo		97	30	15	15	20	15	10

Satisfacción laboral							
V1: SATISFACCIÓN LABORAL						Frecuencia	Porcentaje
	C=R/K	8.2	8	Válido	Muy insatisfecho	4	3.54
		LI	LS		Insatisfecho	28	24.78
1	Nunca	56	64		Satisfecho	51	45.13
2	Casi nunca	65	73		Muy satisfecho	26	23.01
3	A veces	74	82		Completamente satisfecho	4	3.54
4	Casi siempre	83	91		Total	113	100
5	Siempre	92	101				

Condiciones de trabajo							
D1: CONDICIONES DE TRABAJO						Frecuencia	Porcentaje
	C=R/K	3.6	3	Válido	Muy insatisfecho	12	10.62
		LI	LS		Insatisfecho	28	24.78
1	Nunca	12	15		Satisfecho	49	43.36
2	Casi nunca	16	19		Muy satisfecho	20	17.70
3	A veces	20	23		Completamente satisfecho	4	3.54
4	Casi siempre	24	27		Total	113	100
5	Siempre	28	32				

Crecimiento de Carrera							
D2: CRECIMIENTO DE CARRERA						Frecuencia	Porcentaje
	C=R/K	1.4	1	Válido	Muy insatisfecho	9	7.96
		LI	LS		Insatisfecho	29	25.66
1	Nunca	8	9		Satisfecho	46	40.71
2	Casi nunca	10	11		Muy satisfecho	29	25.66
3	A veces	12	13		Total	113	100
4	Casi siempre	14	15				
5	Siempre	16	18				

Tecnología							
D3: TECNOLOGÍA						Frecuencia	Porcentaje
	C=R/K	1.6	1	Válido	Muy insatisfecho	6	5.31
		LI	LS		Insatisfecho	8	7.08
1	Nunca	7	8		Satisfecho	35	30.97
2	Casi nunca	9	10		Muy satisfecho	41	36.28
3	A veces	11	12		Completamente satisfecho	23	20.35
4	Casi siempre	13	14		Total	113	100
5	Siempre	15	17				

Desempeño laboral							
D4: DESEMPEÑO LABORAL						Frecuencia	Porcentaje
	C=R/K	3.2	3	Válido	Muy insatisfecho	3	2.65
		LI	LS		Insatisfecho	21	18.58
1	Nunca	4	7		Satisfecho	33	29.20
2	Casi nunca	8	11		Muy satisfecho	51	45.13
3	A veces	12	15		Completamente satisfecho	5	4.42
4	Casi siempre	16	19		Total	113	100
5	Siempre	20	24				

Salud								
D5: SALUD						Frecuencia	Porcentaje	
	C=R/K	2.4	2		Válido	Muy insatisfecho	1	0.88
		LI	LS			Insatisfecho	11	9.73
1	Nunca	3	5			Satisfecho	62	54.87
2	Casi nunca	6	8			Muy satisfecho	36	31.86
3	A veces	9	11			Completamente satisfecho	3	2.65
4	Casi siempre	12	14			Total	113	100
5	Siempre	15	18					

Economía								
D6: ECONOMÍA						Frecuencia	Porcentaje	
	C=R/K	1.6	1		Válido	Muy insatisfecho	9	7.96
		LI	LS			Insatisfecho	17	15.04
1	Nunca	2	3			Satisfecho	36	31.86
2	Casi nunca	4	5			Muy satisfecho	43	38.05
3	A veces	6	7			Completamente satisfecho	8	7.08
4	Casi siempre	8	9			Total	113	100
5	Siempre	10	12					

Anexo 7. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES CONSENTIMIENTO INFORMADO



Título: TELETRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES,2021

Investigador: Bach. Humberto Cuba Cancho

Yo, NANCY ESCANDON TORRES personal administrativo de la Universidad Peruana los Andes, acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación denominado: **TELETRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES,2021**, luego de haber conocido y comprendido en su totalidad, la información sobre dicho proyecto, beneficios directos e indirectos de mi participación en el estudio, y en el entendido de que:

- He sido informado(a) de que el objetivo del estudio es determinar la relación que existe entre teletrabajo y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Peruana los Andes, 2021.
- Mi participación no repercutirá en mis actividades laborales.
- No habrá ninguna sanción para mí en caso de no aceptar la invitación.
- Puedo retirarme del proyecto si lo considero conveniente a mis intereses, aun cuando el investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para tal decisión en la Carta de Revocación respectiva si lo considero pertinente; pudiendo si así lo deseo, recuperar toda la información obtenida de mi participación.
- No haré ningún gasto, ni recibiré remuneración alguna por la participación en el estudio.
- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, los mismos no serán usados para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.
- Puedo solicitar, en el transcurso del estudio información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

Lugar y Fecha: ...HUANCAYO,30 JUNIO 2021.....

Anexo 7. Fotos de la aplicación del instrumento





