



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**

TESIS

**EI TELETRABAJO Y EL NIVEL DE SATISFACCION
DE LOS TRABAJADORES EN LOS JUZGADOS
LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE
JUSTICIA DE LIMA, 2020**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Autor (es):

Bach. Soto Gutiérrez, Victor Alberto

ID ORCID:

<https://orcid.org/0000-0002-0790-7874>

Asesor:

Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar

ID ORCID:

<https://orcid.org/0000-0002-815-6443>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2020

Dedicatorias

A mis padres: Guillermina y Victor

A mis hermanos.

A mi familia: Soledad, Cristian y Abigail.

Por ser la motivación de mi vida que me impulsan a emprender cada día. Gracias por su amor brindado y por el apoyo y comprensión incondicional.

Agradecimientos

Al profesor del curso de actualización Mg. Leyva Piedra Jorge quien en todo momento estuvo presto para brindarme el apoyo.

Al asesor especialista, Dr. Onésimo Mego Núñez quien me brindó su apoyo y gracias a las observaciones pude corregir los errores cometidos y aprender de ellos.

Finalmente, agradezco a la universidad, por darnos la oportunidad de formarnos profesionalmente y prepararnos para un mejor futuro

Resumen

El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima. Se desarrolla una investigación descriptiva correlacional, con un universo de estudio conformado por 120 trabajadores, se utilizó el muestreo no probabilístico, mediante la fórmula estadística se tomó a 92 participantes. El cuestionario autoadministrado y anónimo fue de 32 ítems dividido en 4 secciones: modalidad implementada, conciliación de la vida familiar y laboral, mejora de la salud y bienestar y productividad. El análisis de fiabilidad del cuestionario se estableció mediante el coeficiente Alfa de Cronbach en una muestra piloto de 32 participantes y se obtuvo el valor de 0.801, demostrándose que el instrumento usado es confiable. Respecto a la ejecución del teletrabajo el 70.7% se encuentra en el nivel de bueno y el 29.3% en regular. Respecto a la satisfacción laboral el 63.0% se encuentra en alto y el 37.0% en medio, en ambos casos se encuentran en medio alto.

Se demostró mediante la prueba estadística de Chi-cuadrado de Pearson que existe relación entre el teletrabajo y los niveles de satisfacción laboral por lo que se rechaza la H0 y se acepta la H1. Así mismo en cuanto a los niveles de asociación se encontró que el valor de Gamma es 0,825 la misma que indica que la asociación es directa y la intensidad es alta.

Palabras Clave: Teletrabajo, Satisfacción laboral, autoadministrado, modalidad implementada, conciliación de la vida familiar y laboral

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between teleworking and job satisfaction of workers in the labor courts of the Superior Court of Justice of Lima. A correlational descriptive research is developed, with a study universe made up of 120 workers, non-probabilistic sampling was used, using the statistical formula, 92 participants were taken. The self-administered and anonymous questionnaire had 32 items divided into 4 sections: implemented modality, reconciliation of work and family life, improvement of health and well-being and productivity. The reliability analysis of the questionnaire was established using Cronbach's alpha coefficient in a pilot sample of 32 participants and the value of 0.801 was obtained, showing that the instrument used is reliable. Regarding the execution of telework, 70.7% are at the good level and 29.3% are fair. Regarding job satisfaction, 63.0% is high and 37.0% in the middle, in both cases they are in the middle high.

It was demonstrated by Pearson's Chi-square statistical test that there is a relationship between teleworking and levels of job satisfaction, which is why H0 is rejected and H1 is accepted. Likewise, regarding the levels of association, it was found that the Gamma value is 0.825, which indicates that the association is direct and the intensity is high.

KeyWord: Telework, Job satisfaction, self-administered, implemented modality, reconciliation of family and work life

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.1.1. Internacional.....	12
1.1.2. Nacional	14
1.2. Trabajos previos.....	17
1.2.1. Internacional.....	17
1.2.2. Nacional y Local	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.3.1. Teletrabajo:	22
1.3.2. Satisfacción laboral:.....	29
1.4. Formulación del problema.....	32
1.4.1. Problema General	32
1.4.2. Problemas Específicos:	33
1.5. Justificación e importancia del estudio	33
1.6. Hipótesis	34
1.6.1. Hipótesis General	34
1.7. Objetivos.....	34
1.7.1. Objetivos General.....	34
1.7.2. Objetivos Específicos	34
II.MÉTODO	35
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	35
2.2. Variables, Operalización	35
2.3. Población y muestra.....	36
2.3.1. La población	36
2.3.2. Muestra	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	38
2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
2.4.2. Validez y confiabilidad	39
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	40
2.6. Criterios éticos	41

2.7. Criterios de Rigor Científico.....	41
III.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	44
3.1. Resultados en tablas y figuras	44
3.2. Discusión de resultados	80
3.3. Aporte Práctico	82
IV.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
4.1. Conclusiones	83
4.2. Recomendaciones	84
REFERENCIAS	85
ANEXOS.....	89

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Resultado teletrabajo 1	46
Ilustración 2: Resultado teletrabajo 2	47
Ilustración 3: Resultado teletrabajo 3	48
Ilustración 4: Resultado teletrabajo 4	49
Ilustración 5: Resultado teletrabajo 5	50
Ilustración 6: Resultado teletrabajo 6	51
Ilustración 7: Resultado teletrabajo 7	52
Ilustración 8: Resultado teletrabajo 8	53
Ilustración 9: Resultado teletrabajo 9	54
Ilustración 10: Resultado satisfacción laboral 1	55
Ilustración 11: Resultado satisfacción laboral 2.....	56
Ilustración 12: Resultado satisfacción laboral 3.....	57
Ilustración 13: Resultado satisfacción laboral 4.....	58
Ilustración 14: Resultado satisfacción laboral 5.....	59
Ilustración 15: Resultado satisfacción laboral 6.....	60
Ilustración 16: Resultado satisfacción laboral 7.....	61
Ilustración 17: Resultado satisfacción laboral 8.....	62
Ilustración 18: Resultado satisfacción laboral 9.....	63
Ilustración 19: Resultado satisfacción laboral 10.....	64
Ilustración 20: Resultado satisfacción laboral 11.....	65
Ilustración 21: Resultado satisfacción laboral 12.....	66
Ilustración 22: Resultado satisfacción laboral 13.....	67
Ilustración 23: Resultado satisfacción laboral 14.....	68
Ilustración 24: Resultado satisfacción laboral 15.....	69
Ilustración 25: Resultado satisfacción laboral 16.....	70
Ilustración 26: Resultado satisfacción laboral 17.....	71
Ilustración 27: Resultado satisfacción laboral 18.....	72
Ilustración 28: Resultado satisfacción laboral 19.....	73
Ilustración 29: Resultado satisfacción laboral 20.....	74
Ilustración 30: Resultado satisfacción laboral 21.....	75
Ilustración 31: Resultado satisfacción laboral 22.....	76

Ilustración 32: Resultado satisfacción laboral 23.....	77
Ilustración 33: Niveles de ejecución del teletrabajo.....	78
Ilustración 34: Niveles de satisfacción laboral	79

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Muestreo Discrecional	38
Tabla 2: Valores de confiabilidad	40
Tabla 3: Prueba de fiabilidad del instrumento-Alfa de Cronbach	44
Tabla 4: Prueba de Chi cuadrado.....	44
Tabla 5: Medidas de asociación	45
Tabla 6: Resultado teletrabajo 1	46
Tabla 7 Resultado teletrabajo 2	47
Tabla 8: Resultado teletrabajo 3	48
Tabla 9: Resultado teletrabajo 4	49
Tabla 10: Resultado teletrabajo 5.....	50
Tabla 11: Resultado teletrabajo 6.....	51
Tabla 12: Resultado teletrabajo 7.....	52
Tabla 13: Resultado teletrabajo 8.....	53
Tabla 14: Resultado teletrabajo 9.....	54
Tabla 15: Resultado satisfacción laboral 1	55
Tabla 16: Resultado satisfacción laboral 2	56
Tabla 17: Resultado satisfacción laboral 3	57
Tabla 18: Resultado satisfacción laboral 4	58
Tabla 19: Resultado satisfacción laboral 5	59
Tabla 20: Resultado satisfacción laboral 6	60
Tabla 21: Resultado satisfacción laboral 7	61
Tabla 22: Resultado satisfacción laboral 8	62
Tabla 23: Resultado satisfacción laboral 9	63
Tabla 24: Resultado satisfacción laboral 10	64
Tabla 25: Resultado satisfacción laboral 11	65
Tabla 26: Resultado satisfacción laboral 12	66
Tabla 27: Resultado satisfacción laboral 13	67
Tabla 28: Resultado satisfacción laboral 14	68
Tabla 29: Resultado satisfacción laboral 15	69
Tabla 30: Resultado satisfacción laboral 16	70
Tabla 31: Resultado satisfacción laboral 17	71

Tabla 32: Resultado satisfacción laboral 18	72
Tabla 33: Resultado satisfacción laboral 19	73
Tabla 34: Resultado satisfacción laboral 20	74
Tabla 35: Resultado satisfacción laboral 21	75
Tabla 36: Resultado satisfacción laboral 22	76
Tabla 37: Resultado satisfacción laboral 23	77
Tabla 38: Ejecución del teletrabajo	78
Tabla 39: Niveles de satisfacción laboral	79

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

1.1.1. Internacional

En el estudio realizado en Amsterdam, The Netherlands por TomTom Traffic Index, en junio del 2019 reporta el detalle de la situación del tráfico en 403 ciudades en 56 países alrededor del mundo. La ciudad Mumbai en la India ocupa el primer lugar con el 65% de tiempo perdido por el tráfico, seguido por Bogotá-Colombia con 63%, Lima-Perú con 58%, New Delhi-India con 58% y Moscú-Rusia con (56%), quienes conforman las cinco ciudades más congestionadas del mundo (TomTom, 2019).

Según (Organización Internacional del Trabajo, 2020), menciona que: *“La peor crisis mundial desde la Segunda Guerra Mundial, la pandemia COVID-19 sigue afectando gravemente a la salud pública y causando perturbaciones sin precedentes en las economías y los mercados de trabajo”*. El cierre de los lugares de trabajo expone a un riesgo elevado de insolvencia a las empresas y trabajadores. Posterior al levantamiento de las medidas de confinamiento se proyecta que la recuperación sea incierto y lenta por lo que el desafío es grande. La reanudación de las actividades necesitará ajustes significativos en el aspecto financiero, en particular garantizar a los trabajadores y empresarios ambientes seguros.

(Sánchez Trujillo & García Vargas, 2017) mencionan que la pretensión de las expectativas del trabajador y la empresa es diferente en cada empresa, así como también entre los trabajadores por lo que existen diferencias en la manera de percibir la satisfacción laboral. Entre las expectativas que se tiene consenso se tienen: el fomento de las

oportunidades de trabajo, los incentivos, la carga de trabajo, la comunicación entre empleado-jefe y las necesidades de logro y el clima laboral. Los factores esenciales de trabajo que representa un reto, favorecen al incremento de la satisfacción laboral. Cuando los factores esenciales están ausentes la insatisfacción se incrementa.

En el estudio realizado por (Park et al., 2020) encuentran que las oficinas de planta abierta son rentables de crear y reorganizar y ayuda a los compañeros de trabajo a estar cerca unos de otros y a tener una comunicación eficiente. Sin embargo, esto a su vez puede tener impactos negativos en los empleados de muchas maneras. Contrariamente al argumento original de que la oficina de planta abierta promueve la comunicación eficiente entre compañeros de trabajo también se dan los casos en que no facilita la comunicación entre los compañeros de trabajo porque los empleados pueden sentir que tales oficinas prohíben las conversaciones confidenciales. También se encuentran efectos adversos de las oficinas de planta abierta como no tener satisfacción con el entorno físico, las relaciones con los miembros del equipo y el desempeño percibido en el trabajo. Los entornos físicos deficientes reducen la satisfacción laboral de los empleados en oficinas de planta abierta. En particular, la falta de privacidad percibida y el aumento de las distracciones de ruido se han observado en oficinas de planta abierta.

(Eldér, 2020) encontró que los desplazamientos al trabajo se reducen en realidad mediante el teletrabajo, el consenso empírico ha sostenido durante mucho tiempo que el teletrabajo reduce los viajes en general, pero varios estudios actualizados ahora sugieren lo contrario, al medir los impactos de los viajes a nivel del hogar, concluyó que el aumento en los viajes con otros fines y por otros miembros del hogar es ligeramente mayor. Mientras tanto, el teletrabajo ha aumentado constantemente en muchos países y pocos estudios han examinado contextos en los que los teletrabajadores regulares han crecido hasta convertirse en una mayoría temprana.

Así mismo (Inegbedion et al., 2020), encontró que dentro de la misma organización, las tareas de los empleados varían, ya que los empleados del mismo rango pueden tener tareas desiguales. Las discrepancias en la carga de trabajo pueden deberse principalmente al nivel educativo, área de especialización o puesto en la organización. Incluso dentro del mismo departamento, no hay garantía de que la carga de trabajo de los empleados se equilibre. La percepción de un empleado del equilibrio o desequilibrio de la carga de trabajo como resultado de las discrepancias percibidas entre su carga de trabajo y la de otros miembros de la organización puede causar desafección. Según la teoría de la equidad, un empleado se sentirá injustamente tratado si percibe que los compañeros que ponen el mismo esfuerzo en el trabajo ganan más que él. Estas diferencias altera el nivel de estrés de los empleados, así como su percepción de equidad en el equilibrio de la carga de trabajo, que tiene implicaciones en la satisfacción laboral de los empleados y, en última instancia, en el desempeño laboral.

1.1.2. Nacional

En el estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática entre los años 2017-2018, concluye que el “nivel de confianza en el Poder Judicial” es de 13% siendo uno de las entidades con mayor desaprobación. Estos datos reflejan la dura realidad de uno de los poderes del estado, esto a razón que usuarios de los operadores de justicia tienen pocas esperanzas de encontrar los resultados que esperan en el tiempo que sea razonable (INEI, 2018).

(Guzmán, 2017) refiere que la dimensión con la más baja calificación es la fiabilidad, el 64% de usuarios la califican de mala, esto muestra que los indicadores como cumplimiento del servicio en los tiempos establecidos, interés de una buena atención, realización de servicio a la primera vez de solicitarlo, cumplimiento del servicio en el

tiempo prometido e insistencia de la entidad en mantener registros exentos de errores no alcanzan su cumplimiento. Realidad que también se refleja en los juzgados laborales de la Corte de Lima, de acuerdo a los reportes del Sistema Judicial electrónico se puede constatar que existe un retraso significativo con los plazos que se tiene de acuerdo a ley para la solución de los procesos judiciales, notándose de esta manera el poco interés que tienen los servidores por cumplir los plazos y resolver los casos en los tiempos razonables que los usuarios esperan.

Un estudio realizado por, (Montoya Cáceres et al., 2017) encontraron que los retos de las instituciones superior en el presente siglo se determinan por enfrentar los diferentes cambios de los modelos del conocimiento. Por lo que la salud física y mental se ven deteriorados la misma que repercute en la responsabilidad y la satisfacción laboral. Así mismo los trabajadores que están en contacto con los usuarios se encuentran expuestos a diferentes tipos de reclamos que son parte de la rutina de trabajo y que estas exigencias son excesivas y muy complicadas de sobrellevar. Estos tipos de funciones laborales pueden ocasionar insatisfacción, la misma que se verá reflejada en el deterioro del clima organizacional.

(Rosales, 2015) menciona que la capacitación es indispensable para que se realice un trabajo eficiente, por lo que se dice que la capacitación afianza el sentido de autoeficacia y la confianza en sus habilidades, las que permitirán el logro de los objetivos. Así mismo es indispensable contar con un ambiente de trabajo físico adecuado que le permita al trabajador tener la confianza que la organización se preocupa por su bienestar. En cuanto al apoyo social el trabajo en equipos permite la formación de relaciones sociales que permita la integración las mismas que le dan satisfacción con la vida que a su vez se ve reflejado en la satisfacción laboral la misma que le permite reducir el estrés.

(Justo, 2015) encontró que, los trabajadores del 4to Juzgado de Familia tienen insatisfacción laboral, debido a que no existe trabajo colaborativo y no comparten la información, no se ofrece retroalimentación, no existe compañerismo. Otro de los factores que afecta a los trabajadores puede ser, la carga laboral, así mismo el poco reconocimiento al trabajo y muy poca empatía de los jefes inmediatos. La valoración del trabajo y la sinergia es una de las soluciones frente a estas dificultades que se vienen dando en estos años. Es motivador para los trabajadores que los compañeros compartan sus experiencias y brinden opiniones sobre el tema.

Realidad Local

En el poder judicial y en especial la Corte Superior de Justicia de Lima entre sus problemáticas tiene un gran déficit en infraestructura debido a que el 57% de locales utilizados son alquilados la que ocasiona un gasto promedio de 29 millones de soles al año, estos locales son forzosamente acondicionados por lo que no son adecuados para el desarrollo eficiente de las actividades de los Órganos Jurisdiccionales. Por otro lado el 43% corresponde a locales propios y/o cedidos las que presentan serios deterioros en la infraestructura, hacinamiento de los ambientes, insuficiente e inadecuado equipamiento y mobiliario, a lo que se le suma el escaso recurso humano para la atención de la carga procesal, factores que no permiten el cumplimiento eficiente de la labor Jurisdiccional y en consecuencia origina demoras excesivas en los procesos de juzgamiento, dando como resultado la insatisfacción de los usuarios y servidores del sistema de justicia las mismas que se reflejan en la desaprobación del Poder Judicial a nivel nacional.(PODER JUDICIAL, 2017). La falta de una infraestructura adecuada, que aqueja en mayor grado y la coyuntura actual de la pandemia que venimos afrontando hacen de urgente necesidad que se viabilicen otras técnicas modernas como el teletrabajo para afrontar estas problemáticas, es por ello que en la

presente investigación se busca analizar el teletrabajo y analizar de qué manera incide en la satisfacción laboral.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacional

En Colombia, en el estudio realizado por: (Benjumea-Arias et al., 2016), concluyen que la implementación del teletrabajo es muy positivo por los beneficios que brinda a las personas, la empresa y la sociedad. Así mismo la flexibilidad horaria organizada de una manera adecuada permite lograr un mayor compromiso y responsabilidad que genera mayor productividad, menor absentismo y una armonía entre la vida laboral y familiar. Por lo contrario, una mala organización genera insatisfacción laboral y cuadros de estrés. Por lo que el teletrabajo permite la innovación organizacional, mejora de la productividad, calidad de vida, protección del medio ambiente entre otros.

Del mismo modo, (Moeckel, 2017) concluye que a raíz de los avances tecnológicos, trabajar desde casa será aún más relevante en el futuro. El software para reuniones web se ha vuelto más potente, las conexiones a Internet se vuelven más rápidas a través de cables de microfibra, los teléfonos inteligentes permiten una conectividad constante con colegas, y los guantes cibernéticos permiten que incluso las personas que trabajan con sus manos, como médicos o artistas, trabajen de forma remota. Evaluar su impacto en el transporte será aún más importante.

(Kazekami, 2019) menciona que: las horas de teletrabajo apropiadas aumentan la productividad laboral, pero cuando las horas de teletrabajo son demasiado largas, el teletrabajo disminuye la productividad laboral. Detrás de esto, el teletrabajo aumenta la satisfacción con la vida, y la satisfacción con la vida mejora la

productividad laboral. Además, el teletrabajo aumenta el estrés de equilibrar el trabajo y las tareas domésticas, pero el estrés no reduce directamente la productividad laboral. Sin embargo, el estrés disminuye la satisfacción con la vida. Además, el teletrabajo aumenta la felicidad y la satisfacción laboral, pero la satisfacción laboral y la felicidad no influyen en la productividad laboral. El teletrabajo aumenta la satisfacción laboral, pero los teletrabajadores pueden sufrir un equilibrio entre el trabajo y las tareas domésticas.

Así también (Villalba, 2017) manifiesta que: La continua evolución de las tecnologías de la información y comunicaciones en el trabajo supone un cambio en la manera de la prestación de servicios. Es tan vertiginoso el avance de las tecnologías que permite que se desvanezca el vínculo de subordinación que media entre el empleador y los trabajadores en los puestos laborales que supone responsabilidades que requiere de una alta cualificación y especialización. El sector público se caracteriza por contar con una alta cantidad de puestos de trabajos que cumplen esas características por lo que debe de ser de relevancia la implantación del teletrabajo.

Por su parte (Ríos, 2017) menciona que: La justicia electrónica debe de cumplir estrictamente las normas referentes a la protección y privacidad de los datos personales de los usuarios con la finalidad de brindar la seguridad jurídica a los procesos. Asimismo, el uso de las nuevas herramientas tecnológicas debe de tener capacitaciones previas y tener acompañamiento permanente en la implementación, de manera que beneficie a los servidores públicos y los ciudadanos. La justicia electrónica debe fortalecerse mediante la reestructuración organizativa de las entidades judiciales, la capacitación tecnológica de los funcionarios con la finalidad que puedan ser empleadas en todas las áreas del sistema de justicia y brindar mejoras continuas a las TIC.

(Fariña Santos & Gámez Suárez, 2017) concluyen que entre la satisfacción laboral, y la conducta, motivación y riesgos psicosociales en el trabajo existe relación, ya que a mayor satisfacción, la conducta del trabajador será mejor, mayor su motivación, y menor existencia de riesgos psicosociales. El mundo laboral está en constante cambio y al producirse afecta en cierta parte al trabajador como al puesto de trabajo por lo que se debe de dar mayor importancia al individuo como trabajador ya que muchas veces es la parte olvidada.

En el estudio realizado por (Park et al., 2020) concluyeron que las relaciones entre las características del trabajo y la satisfacción laboral se vieron afectadas por variables moderadoras como los factores acústicos y personales. Observaron que la satisfacción laboral cambió significativamente en los grupos con niveles bajos y altos de privacidad del habla y niveles activos de ruido. Los cambios significativos pueden implicar que este índice de características de trabajo en particular tiene enlaces más sensibles a entornos acústicos. La insatisfacción acompaña las condiciones de trabajo físicas desagradables o estresantes, pero los empleados dan por sentado las condiciones de trabajo favorables y experimentan ganancias positivas en la satisfacción solo a través de otras características del trabajo, como la autonomía.

1.2.2. Nacional

Otro estudio realizado por (Gonzales et al., 2017), deduce que el teletrabajo es muy productivo en países vecinos como Colombia, quienes aumentan progresivamente esta modalidad de empleo, en el estudio se confirma que esta forma de trabajo aumenta el nivel productividad laboral y mejora el desempeño en el cumplimiento de sus objetivos. Así como también se confirma que las competencias que requiere tener el teletrabajador son: La disciplina, la estimulación y el compromiso. En referencia a la flexibilidad laboral, el teletrabajo está debidamente balanceado entre la vida familiar y laboral, la misma que le brinda la

sensación de bienestar que se refleja en una mejor productividad. Así mismo permite mejorar el clima laboral y brinda mayores oportunidades para captar nuevos talentos y evita la rotación de personal.

Del análisis efectuado por, (Valencia & Condori, 2018) sobre el teletrabajo concluyen, en primer lugar, que el teletrabajo tiene la característica de hacer uso de las tics. En segundo lugar, el teletrabajo tiene la característica de ser subordinado, debido a que el empleador brinda los equipos y las metodologías para el cumplimiento de sus funciones. En tercer lugar, los ciudadanos, laboran fuera del centro laboral. En cuarto lugar, el teletrabajo favorece a la inclusión laboral. En quinto lugar, se salvaguarda el medio ambiente.

Así mismo, (Fernandez, 2016), identifica tres líneas transversales que la caracterizan, se encuentra dentro del entorno de amparo del derecho del trabajo, el trabajo se efectúa fuera de los ambientes de la empresa, es imprescindible la utilización de las TICS. Así mismo identifica las ventajas del teletrabajo. Para los trabajadores: Ahorro en costos de tiempo y desplazamiento, autonomía de la gestión del tiempo del trabajo, conciliación de la vida laboral con la vida familiar, Para los servidores: Disminución del gasto en tiempo y costos de desplazamiento, auto regulación de tiempo laboral, armonía entre la vida familiar y laboral, inclusión de servidores con dificultades desplazamiento, la posibilidad de la ampliación de licencias por maternidad y periodos de lactancia. Para los empleadores: Ahorro en el pago de servicios, eficiencia en el uso de recursos, mejora en la organización del tiempo laboral de los servidores, la misma que se reflejará en la productividad.

1.2.3. Local

(Samanez, et al., 2017) concluye en su investigación que existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la motivación laboral. Asimismo también se encuentra relación entre la motivación laboral en los

factores higiénicos y satisfacción laboral del personal. De igual forma se encuentra relación directa entre motivación laboral en los factores motivacionales y la satisfacción laboral.

Por otro lado, el estudio realizado por (Acevedo et al., 2016), mencionan que al implementar un curso blended elaborado bajo un plan minucioso en la universidad de Ciencias Aplicadas que es una modalidad de Teletrabajo, se demuestra que los estándares de calidad de una clase blended son iguales o incluso mejores que las clases presenciales, por lo que se afirma, que el teletrabajo que se realiza actualmente en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, genera productividad para la universidad y mantiene los estándares de calidad en la enseñanza.

Por su parte, (Peñañiel, 2019), confirma que los teletrabajadores de la INDECOPI, que trabajan bajo esta modalidad encuentran una igualdad entre las responsabilidades laborales y el entorno familiar por lo que es necesario ser organizado, disciplinado y responsable en sus funciones, puesto que el entorno familiar puede convertirse en distracción que afecta directamente en la producción. Así mismo se evidencia beneficios como: ahorro en desplazamientos, ahorro en alimentación, disminución del estrés, mayor tiempo libre, armonía de vida laboral y familiar. Finalmente la supervisión tradicional es reemplazada por el cumplimiento de metas y objetivos.

Así mismo, (Sanchez, 2017), manifiesta que las TICS han iniciado nuevas dimensiones en las relaciones productivas, las mismas que son usadas como herramientas indispensables para adecuarse a los nuevos cambios que presenta esta modalidad de trabajo. Estos cambios deben de respetar el objetivo primordial del derecho del trabajo y la búsqueda de un clima social estable con el objetivo de la mejora económico y empresarial.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teletrabajo:

1.3.1.1. Origen:

Teletrabajo es un término acuñado por el autor en 1973 para hacer referencia al reemplazo del teledesplazamiento en forma total o parcial con la ayuda o no de las computadoras con el fin de evitar el viaje diario de los trabajadores. Así mismo acuña el término de Teledesplazamiento que es un subconjunto de teletrabajo, la misma que incluye todas las sustituciones relacionadas con el trabajo y las tecnologías de información con relación a los viajes de los trabajadores, como la sustitución de visitas personales por llamadas telefónicas o correos electrónicos o el reemplazo de viajes ejecutivos por videoconferencias. (Nilles, 1988)

Según (OIT, 2016) nos menciona que a consecuencia de la crisis del petróleo en la década de 1970 se origina el interés por la idea del teletrabajo. Con la subida del precio del petróleo se elevaron los costos de transporte, además de otras dificultades. Planteándose al teletrabajo como alternativa de solución: el trabajo se realizaría desde los domicilios o telecentros cercanos con la finalidad de evitar gastos elevados de combustibles. Si bien la crisis se resolvió rápidamente, se continuó con la promoción del teletrabajo, con la intención de beneficiarse de las ventajas del teletrabajo, mejorar la calidad de vida, elevar la moral, y mejorar la productividad. El avance permanente de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), fue un factor predominante en la ampliación y consolidación del teletrabajo.

1.3.1.2. Concepto teletrabajo

Según (Mitter, 2000; Cárcamo y Villegas, 2009) citado por (Benjumea-Arias et al., 2016) definen que el teletrabajo forma de trabajo a distancia, en la que los trabajadores laboran en un lugar físicamente distante a las oficinas; por intermedio de la telemática, que combina el uso de las diferentes tecnologías informáticas, para realizar las labores en cualquier momento y lugar.

Por su parte (Nilles, 1988), concluye que el teletrabajo no es una tecnología o un grupo de tecnologías. Más bien, es una opción de trabajo que reduce la dependencia del transporte e incrementa la dependencia de los medios tecnológicos y, posiblemente, computadoras.

Existe diversos conceptos referente al teletrabajo sin embargo (Sanchez, 2017), lo conceptualiza como un trabajo efectivo y continuado que realizan los individuos dentro de una relación de subordinación quienes cumplen sus funciones en un lugar diferente al centro laboral y cuyo monitoreo y seguimiento se desarrolla de manera eficiente haciendo uso de las nuevas tecnologías. En consecuencia, el teletrabajador conoce y hace uso permanente de las TIC en el cumplimiento de su trabajo, con la característica de realizar el trabajo a distancia. Por lo que, se plantea la siguiente fórmula para definir el teletrabajo: Teletrabajo = Trabajo + Distancia + Uso intensivo de las TIC.

La ley N°30036 define: *“El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. Son elementos que*

coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros” (Presidencia de la República del Perú, 2015).

1.3.1.3. Marco legal del teletrabajo

Uno de los antecedentes de mayor relevancia del teletrabajo en el Perú se halla en la regulación del trabajo a domicilio, contenido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°. 003-97-TR. En su artículo 87 dice: *“Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse. En la producción de bienes inmateriales el derecho a la propiedad intelectual del bien producido lo reserva el empleador, salvo que medie pacto expreso en contrario (Congreso de la República, 1997).*

Así mismo, el teletrabajo se encuentra regulado en el ordenamiento jurídico peruano mediante la Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo y el Decreto Supremo n. 017-2015-TR que aprueba su reglamento (Valencia & Condori, 2018).

1.3.1.4. Dimensiones de teletrabajo

Modalidades

(Sanchez, 2017) recoge la categorización de teletrabajo definida por la Comisión Multisectorial adscrita al ministerio de trabajo, y los clasifica en:

En función al tipo de conexión

a) Online o conectado

El trabajo es realizado en tiempo real por lo que se requiere que exista conectividad entre el equipo del teletrabajador y los servidores del empleador. Existen dos tipos:

- **One way line o en un solo sentido**

Existe conectividad con entre el equipo y los servidores de la empresa, la comunicación es en un solo sentido, el teletrabajador remite permanentemente los resultados y no existe retorno de comunicación.

- **Two way line o en doble sentido**

Existe comunicación permanente entre los equipos de teletrabajador y los equipos del empleador. La comunicación es bidireccional.

En función a la ubicación del teletrabajador

b) Off line o desconectado

El trabajo se realiza de manera local sin la necesidad de estar conectado con la entidad, la información es recibida

telemáticamente y finalmente los resultados son remitidos por diferentes medios tecnológicos.

- **Teletrabajo en casa**

El trabajo se realiza completamente desde casa del teletrabajador la misma que debe de contar con todos los medios tecnológicos que permita realizar sus labores con normalidad.

- **Teletrabajo en telecentros**

Realizan los trabajos en centros compartidos las mismas que cuentan con los equipos y la tecnología que permite realizar sus labores con normalidad.

- **Teletrabajo móvil o itinerante**

El teletrabajador se desplaza continuamente, por lo que requiere un equipo portátil para realizar sus labores desde el lugar donde se encuentre.

En función de la relación con el trabajo ordinario

- a) Teletrabajo mixto o pendularista**

Realiza las labores en la modalidad mixta, el teletrabajador trabaja de manera externa y acude a la entidad cuando es requerido con un aviso previo.

- b) Teletrabajo absolutamente externo**

El trabajo es realizado fuera de la entidad haciendo uso de los medios tecnológicos, no se requiere la presencia física.

1.3.1.5. Beneficios de la aplicación del teletrabajo

(Tapasco & Giraldo, 2014) realizan un resumen de varios investigadores y organizamos encargados de la implementación del teletrabajo sobre las ventajas y las asocia en las siguientes dimensiones:

- **Económica**
 - Ahorro en gastos de transporte, vestimenta y otros
 - Ahorro en costos fijos
 - Disminución en referencia a rotación de trabajadores
 - Aumento de productividad
 - Reducción del absentismo laboral
 - Disminución de costos y gastos en viajes

- **Social**
 - Inclusión a la población vulnerable
 - Aumento de la interacción familiar
 - Trabajo estable
 - Armonía entre la vida familiar y laboral
 - Oportunidad de la inserción laboral en el sector rural
 - Horarios flexibles

- **Ambiental**
 - Disminución en la contaminación de los recursos naturales
 - Disminución del uso de papel

(Comisión de trabajo dentro del Foro de empresas EFR, 2012), menciona que el teletrabajo ofrece muchas ventajas y resultados algunos de ellos por explorar, entre ellas se tiene:

- Incremento armonía entre la vida familiar y laboral
- Conservación de la salud y bienestar.

- Disminución de la contaminación ambiental.
- Ayuda el mejoramiento de la movilidad en las grandes urbes.
- Generación de equipos de trabajo más eficientes sin barreras geográficas
- Promueve la multiplicidad e integra a personas con habilidades especiales

1.3.1.6. Desventajas de la aplicación del teletrabajo

(Rojas, 2016), realiza un resumen de las desventajas de la aplicación de la modalidad del teletrabajo y las clasifica:

Para el trabajador:

- Trabajo aislado.
- Incertidumbre en referencia su estabilidad laboral.
- Salario dependiente de las horas efectivas laboradas.
- No existe sindicatos exclusivos para esta modalidad de trabajo

Para la empresa:

- Costes adicionales para la empresa en infraestructura tecnológica.
- No se tiene la facilidad para realizar control tradicional.
- Mayores brechas para el trabajo en equipo

1.3.1.7. Principios y valores:

El teletrabajo, y los diversos alcances son un eje transversal, sobre el cuál se orienta un nuevo enfoque laboral. Incluye los principios y valores de los que se fundamentaran las empresa del mañana: (Comisión de trabajo dentro del Foro de empresas EFR, 2012)

- Eficiencia
- Orientado a resultados
- Armonía de la vida familiar y laboral
- TICs
- Desarrollo sostenible

1.3.2. Satisfacción laboral:

En la actualidad, no se tiene una única definición sobre la satisfacción laboral entre ellas se tiene:

Para (García, 2017), la satisfacción laboral tiene un orden de interés prioritario por parte de quienes dirigen las entidades, debido a que en diversas investigaciones estas mencionan que la lealtad del trabajador con su empleador, la productividad o cambios de trabajos dependen de un nivel alto de satisfacción laboral. La satisfacción laboral conserva una estrecha relación con la experiencia de la persona dentro de la organización, transformándose en una percepción que finalmente se convierte en un componente emocional.

Por su parte, (Chiang, 2007) citado por (García, 2017), conceptualiza a la satisfacción laboral como un grupo de actitudes que presentan los trabajadores hacia su contexto laboral, estas están referidas al trabajo en general o trabajos específicos. Por lo que la satisfacción laboral es una consecuencia de las actitudes de los trabajadores en los diversos aspectos del trabajo.

Por otro lado en el entorno nacional, Yamamoto (2012) citado por (Rosales, 2015) comprende que la satisfacción laboral es lo opuesto entre lo que se espera y la percepción del cumplimiento de metas en el trabajo, las cuales han sido identificados según la propia cultura.

1.3.2.1. Dimensiones de Satisfacción laboral

Conciliación de la vida familiar y laboral

Entre los cambios ocurridos en los últimos años sobresale la incorporación laboral de las mujeres en altos niveles la misma que repercute en las empresas como en la vida familiar lo que obliga a los trabajadores a realizar una reorganización del rol del trabajo y la familia. Las bases de la normalidad laboral se acentuaron en la realidad de los hombres trabajadores por lo que el desafío de esta generación desde una mirada social, jurídico, económico y otros es cambiar esa normalidad y reconocer la igualdad entre hombres y mujeres, potenciando la armonía entre el trabajo y la dimensión personal y laboral de los trabajadores de ambos sexos. La compatibilidad de la vida laboral y familiar en referencia a las responsabilidades de los hombres frente al cuidado de los hijos y actividades familiares no es un factor que solo involucre a las mujeres más por lo contrario es una responsabilidad de toda la sociedad en su conjunto asumiendo que es el modelo de sociedad que necesita el país. Para tener un mayor alcance de alternativas que permitan la armonía entre el trabajo y la vida familiar se considera que la negociación colectiva es una vía que concuerde con los intereses y las necesidades de los trabajadores. Es de necesidad que los sindicatos y las empresas prioricen la equidad de género y mediante la negociación colectiva permita cambiar la falencias.(Camaño, 2018)

Mejora de la salud y bienestar

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona que el estrés laboral es una de las enfermedades que más afecta a los trabajadores alrededor del mundo. Así mismo la Organización Mundial para la Salud (OMS)

menciona que un trabajador estresado es propenso a ser más enfermizo, tener poca motivación, ser menos productivo y estar tener frecuentemente la movilidad laboral. El macro sistema ambiental, afecta al ser humano. Ente las ventajas del teletrabajo es el cuidado del medio ambiente debido a que disminuye el desplazamiento de los trabajadores, evitando de esta manera el incremento del dióxido de carbono.

Esta nueva manera de trabajar favorece al medio ambiente y esto se refleja directamente en la salud y calidad de vida de las personas, ya que se reducirían las afecciones “respiratorias, oftalmológicas, dérmicas y alérgicas”. Es por ello la necesidad de contar con programas de control de la salud, que permita hacer seguimiento del estado de salud física y mental de los trabajadores. Así como también promover hábitos saludables e incentivar la prevención en salud en enfermedades como cáncer femenino, riesgo cardiovascular y nutrición, etc. La promoción de la salud y mejores condiciones laborales en beneficio de los trabajadores mejora la productividad. Por lo que es necesario la promoción de lugares de prevención, deporte y recreación, entre otros, y ofrecer mejores condiciones en un ambiente de participación y colaboración. (Barros Suárez, 2016)

Productividad:

La productividad es definida como la dependencia que existe entre la cantidad total de producción y los recursos utilizados para el cumplimiento del nivel de producción, es decir la proporcionalidad entre las entradas y las salidas. Se comprende como la forma de utilizar los elementos de producción durante el procedimiento con la finalidad de satisfacer los requerimientos de la sociedad en su conjunto, es un componente importante debido a que estos son elaborados con altos estándares de calidad. Normalmente cuando nos referimos a productividad se hace

referencia a la participación de diversos elementos y actividades para conseguir un resultado, se considera que hay mejoras cuando se utilizan los recursos eficientemente para lograr los mismos o mayores resultados.(Herrera et al., 2017).

La productividad laboral en una organización:

Según (Hampton, 1992) citado por (Rojas, 2016) , menciona que la productividad es capaz de definirse de diferentes formas y no es posible operacionalizarla, lo que si es viable de medir es el impacto ya sea positivo o negativo de la productividad. Por lo que propone empezar desde la perspectiva de la eficiencia en el uso de los recursos, comparándola con la relación del valor de los resultados con el costo de los insumos. La productividad en referencia a eficiencia económica establece la relación entre los resultados y costos.

Otras alternativas para medir la productividad:

- Relación entre las horas trabajadas y la cantidad de producción en determinados periodos de tiempo,
- Relación entre la cantidad de trabajadores y la cantidad de producción.
- Relación entre el costo laboral y la cantidad de producción
- Medición de la calidad de gestión

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

- ¿En qué medida se relaciona el teletrabajo y los niveles de satisfacción laboral en los Juzgados laborales de la corte de Lima?

1.4.2. Problemas Específicos:

- ¿Cómo se viene ejecutando el teletrabajo en los Juzgados Laborales de la Corte de Lima?
- ¿Cuáles son los niveles de satisfacción laboral en los juzgados laborales de la corte de Lima?
- ¿Cuáles son los factores del teletrabajo que se relacionan con la satisfacción laboral en los juzgados laborales de la corte de Lima?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Justificación

Justificación teórica, para el teletrabajo se utilizara se utilizara la teoría de (Nilles, 1988), y para satisfacción laboral se utilizara la teoría de (Garcia, 2017)

Justificación metodológica se desarrollara el método inductivo, la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Justificación social. Contribuirá a los aportes técnicos para mejorar el teletrabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Lima

Importancia

El presente trabajo pretende aportar con información válida y confiable en referencia a la relación que existe entre el teletrabajo y los niveles de satisfacción laboral en los Juzgados Laborales de la Corte de Lima, 2020. Así mismo servirá como base para estudios futuros. Los resultados ayudaran a determinar la modalidad de la implementación del teletrabajo y la influencia en los niveles de satisfacción de los trabajadores. La investigación se desarrollará con un método validado por el experto para medir las variables teletrabajo y

satisfacción laboral en el contexto de los juzgados laborales, pero que pueden ser aplicadas en otros estudios.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

- H1. El teletrabajo se relaciona con satisfacción laboral en los juzgados laborales de la corte de Lima.
- H0. El teletrabajo no se relaciona con satisfacción laboral en los juzgados laborales de la corte de Lima

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivos General

- Determinar la relación entre el teletrabajo y los niveles de satisfacción laboral en los juzgados laborales de la corte de Lima.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Establecer como se viene ejecutando el teletrabajo en los Juzgados Laborales de la Corte de Lima.
- Analizar cuáles son los niveles de satisfacción laboral en los juzgados laborales de la corte de Lima.
- Establecer cuáles son los factores del teletrabajo que se relacionan con la satisfacción laboral en los juzgados laborales de la corte de Lima.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental porque se observan situaciones existentes, sin haber sido provocadas en la investigación, las variables independientes no tienen la posibilidad de ser manipuladas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. Así mismo es de corte transversal porque se recolectan los datos una sola vez, en un tiempo único, de tipo descriptivo- correlacional, descriptivo porque tiene como finalidad especificar las propiedades de las variables, definir, medir las variables, así como también cuantificar las dimensiones de las variables y correlacional porque describen las relaciones entre dos o más categoría, conceptos o variables en un momento determinado.(Fernández, 2015).

2.2. Variables, Operalización

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Variable Independiente: Teletrabajo

Tabla 1 Operalización de variables

Variabes	Dimensiones	Indicadores	ítems	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
V.I. Teletrabajo	Modalidad implementada	<ul style="list-style-type: none"> ○ Teletrabajo en casa ○ Teletrabajo mixto 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Características del teletrabajo ○ Formas del teletrabajo ○ Actividades a cumplir en la jornada laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ encuesta
V.D. Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> ○ Conciliación de la vida familiar y laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Condiciones laborales favorables 	<ul style="list-style-type: none"> ○ En mi trabajo me encuentro satisfecho 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Encuesta

		<ul style="list-style-type: none"> ○ El trabajo se complementa con la vida familiar ○ El trabajo que desarrollo mejora mi salud ○ La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo ○ Mis funciones laborales actuales no afectan mi salud ○ Al final de mi jornada me siento cansado ○ Creo que mi trabajo es importante. ○ Obtengo reconocimiento por mi trabajo 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Mejora de la salud y bienestar 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Condiciones laborales favorables 		<ul style="list-style-type: none"> ○ Encuesta
<ul style="list-style-type: none"> ○ Productividad 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Carga laboral ○ Reconocimiento 		<ul style="list-style-type: none"> ○ encuesta

2.3. Población y muestra

2.3.1. La población

La población está constituida por 3 módulos laborales cada uno de ellos cuenta con 8 juzgados que agrupan un total de 40 servidores por módulo entre magistrados, personal jurisdiccional y administrativo, haciendo un total de 120 en total. Del total 30 realizan el teletrabajo mixto y 90 el teletrabajo completamente externo.

2.3.2. Muestra

La muestra de la investigación se definirá como una muestra no probabilística y el tamaño se calculó utilizando la fórmula estadística de proporciones para una población finita.

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

Donde:

n: es el tamaño de la muestra.

Z: es el nivel de confianza al 95%= 1.96

N: es el tamaño de la población = 120

p: proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q: 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

E: es error de estimación= 0.05

Sustituyendo los valores tenemos:

$$n = \frac{120 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2 * (120 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 92$$

El muestreo discrecional o también conocido como muestreo intencional o por juicio permite elegir casos particulares de una población limitando la muestra sólo a estos casos. La selección de los individuos de la muestra es a consejo de un experto que indica qué individuos son los que más aportan al estudio, y cuya muestra arrojará resultados más precisos. Este muestreo es el apropiado cuando es indispensable estudiar a un grupo de individuos que podrían ser excluidos con otras técnicas.(Otzen & Manterola, 2017)

Se utilizará el muestreo discrecional, debido a que se quiere mantener homogeneidad en el número de individuos según el tipo de teletrabajo, por lo que se escogerá siguiendo el siguiente criterio:

Tabla 1: Muestreo Discrecional

	Estrato	Cantidad	Muestra	porcentaje
Módulo 1	Teletrabajo completo	30	20	21,74
	Teletrabajo mixto	10	10	10,87
Módulo 2	Teletrabajo completo	30	21	22,83
	Teletrabajo mixto	10	10	10,87
Módulo 3	Teletrabajo completo	30	21	22,83
	Teletrabajo mixto	10	10	10,87
Total		120	92	100%

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizará el método inductivo en la una primera etapa se realizará la observación, análisis y clasificación de los hechos, para luego postular una hipótesis que permita dar solución al problema planteado.

La encuesta sería el "método de investigación que permite responder a problemas descriptivos y de relación de variables, posterior a la obtención de la información sistemática, de acuerdo al diseño determinado con anterioridad que asegure el rigidez de la información recopilada" (Buendía et al., 1998). La técnica que se aplicará en el estudio de investigación será una encuesta que permita medir las variables del estudio, se utilizará la encuesta online, el tipo de encuesta será descriptivo que permitirá el registro sobre las actitudes o condiciones presentes de los participantes en el momento de la aplicación de la encuesta.

El instrumento que se utilizará es un cuestionario, con una escala tipo Likert para evaluar las variables. Se utilizará el formulario de Google, este programa permite realizar formularios y encuestas para conseguir estadísticas referentes al sentir de un grupo de personas, siendo una de las herramientas más prácticas para obtener cualquier tipo de información. Para la aplicación se remitirá el enlace del formulario a cada participante, quienes deberán responder el cuestionario en una Pc, laptop o celular.

Para evaluar la primera variable, se tiene una dimensión que mide la modalidad implementada la que está compuesta por 9 ítems en la escala de Likert, con categorización ordinal con puntuaciones del 1 al 5, donde 1 representa a “Nunca” y 5 “Muy Frecuente”. Las interrogantes están planteadas para que el encuestado elija la opción que más le representa.

En el caso de la segunda variable se tiene 3 dimensiones: “Conciliación de la vida familiar y laboral” compuesta por 8 ítems, “Mejora de la salud y bienestar” compuesta por 8 ítems y “Productividad” compuesta por 8 ítems, cada una de ellas en la escala de Likert, con categorización ordinal con puntuaciones del 1 al 5, donde 1 representa a “Totalmente en desacuerdo” y 5 “Totalmente de acuerdo”. Las interrogantes están planteadas para que el encuestado elija la opción que más le representa.

2.4.2. Validez y confiabilidad

La validez de manera general, es el grado de representación real de la variable que mide el instrumento (C. Fernandez, 2015). La validez de contenido, es el grado que el instrumento mide el dominio específico de contenido, el experto evaluará si cada uno de los ítems permite recoger información que tenga valor y dar la seguridad que con datos recogidos se pueda realizar el análisis real de cada una de las

dimensiones. La validez de criterio se define al relacionar los puntajes resultantes con los puntajes de otro criterio externo que tiene como objeto de hacer la misma medición. La validez de constructo valida el grado en que el instrumento representa y mide un determinado concepto, el experto evaluara el diseño coherente entre las variables, dimensiones, indicadores, ítems y la escala de medición. La validación de los instrumentos será firmada por el docente de experto.

La confiabilidad de un instrumento de medición hace referencia al grado en que su aplicación reiterada al mismo sujeto da los mismos resultados.(Fernandez,2015). El criterio de confiabilidad del instrumento, se establecerá mediante el coeficiente Alfa de Cronbach en una muestra piloto de 32 participantes, recomendado para escalas de actitud del tipo Likert. Posteriormente los datos serán procesados, por el software estadístico IBM SPSS. Los resultados obtenidos en el coeficiente, representa el nivel de confiabilidad la misma que se medirá siguiendo el siguiente criterio:

Tabla 2: *Valores de confiabilidad*

Valores de confiabilidad:	
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0.59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Las pruebas estadísticas a usar serán:

- Prueba de confiabilidad alfa de Crombach, determinar la confiabilidad del instrumento utilizado
- Chi cuadrado, determinar la relación entre las variables en estudio y el nivel de independencia.

- Estadístico de Gamma, Medidas de asociación

2.6. Criterios éticos

Entre los criterios éticos que se sigue en la investigación se priorizan: el respeto por la propiedad intelectual, se mantiene en reserva la identidad de los encuestados y se actúa con honestidad en el desarrollo de la investigación.

2.7. Criterios de Rigor Científico

En la realización presente trabajo de investigación se cumple con los criterios para el logro de un trabajo de calidad que cumpla con el rigor de la metodología de la investigación. Según (Fernandez, 2015) los expertos en la materia formulan ciertos criterios que se relacionan con la confiabilidad, validez y objetividad. Los criterios que se considera en la investigación son:

Dependencia

El autor (Fernandez, 2015) menciona que la dependencia es una variedad de confiabilidad cualitativa. Así mismo cita a (Creswell, 2013) quien concibe a la dependencia como la consistencia de los resultados

En la presente investigación se hace uso del criterio de dependencia por lo que:

- Se detalla la perspectiva teórica y el diseño de la investigación
- Se explica referente a la selección de los participantes y los instrumentos de la recolección de datos
- Se detalla en qué contexto se recolectan los datos.

Credibilidad

El autor (Fernandez, 2015) menciona que la credibilidad también es llamada máxima validez, y a la vez cita a (Mertens, 2010) quien determina como la relación entre la forma como el participante observa los conceptos relacionados con el planteamiento y la forma como el investigador plasma los puntos de vista del participante.

En la investigación se respalda en fuentes de información confiables, y claros que representan situaciones reales de los involucrados. Los documentos analizados son verificables y fueron emitidas por las entidades como el Poder Judicial. De las fuentes analizadas se incluyó aspectos de importancia referente al teletrabajo y la satisfacción laboral que se argumentaron teóricamente y que fueron categorizadas para posteriormente ser aplicadas mediante la encuesta a los servidores.

Transferencia

El autor (Fernandez, 2015) menciona que esto no necesariamente debe generalizarse íntegramente en poblaciones más amplias, sino que puede aplicarse una parte de ellos o la parte más importante en otros contextos. Así mismo el autor cita a (Mertens, 2010) quien la denomina “traslado” y menciona que es bastante complicado que los resultados de un estudio pueda aplicarse de la misma forma en otras realidades, pero en ciertas ocasiones, pueden servir de guías para tener una idea general del problema estudiado y tener la oportunidad de aplicar ciertas soluciones en diferentes realidades.

La investigación es referente al teletrabajo y que en la actualidad la implementación es indispensable en las diversas entidades del estado, así como en el sector privado por lo que los resultados o parte de ellos pueden ser tomados como referencia en otros estudios.

Confirmabilidad

En referencia a la Confirmabilidad el autor cita a (Mertens, 2010), quien menciona que está relacionado a la credibilidad y a verificar que se ha restado los sesgos y tendencias del investigador. Esto involucra obtener los datos de la misma fuente y la explicitación del criterio utilizado para la interpretación

Por lo mismo la investigación se basa en fuentes originales, confiables y representativas, la que nos permite plantear un problema sobre la realidad, en este caso referente al teletrabajo y la satisfacción laboral.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

3.1.1. Prueba de fiabilidad

Tabla 3: Prueba de fiabilidad del instrumento-Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,801	,835	32

Fuente: Elaboración Propia.

La prueba es confiable, ya que el valor del alfa de Cronbach es 0.801, demostrándonos que el instrumento usado es confiable.

3.1.2. Objetivos General y contrastación de hipótesis

Determinar la relación entre el teletrabajo y los niveles de satisfacción laboral en los juzgados laborales de la corte de Lima.

Tabla 4: Prueba de Chi cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,598 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad	20,399	1	,000		
Razón de verosimilitud	22,572	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	22,352	1	,000		
N de casos válidos	92				

Fuente: Elaboración Propia.

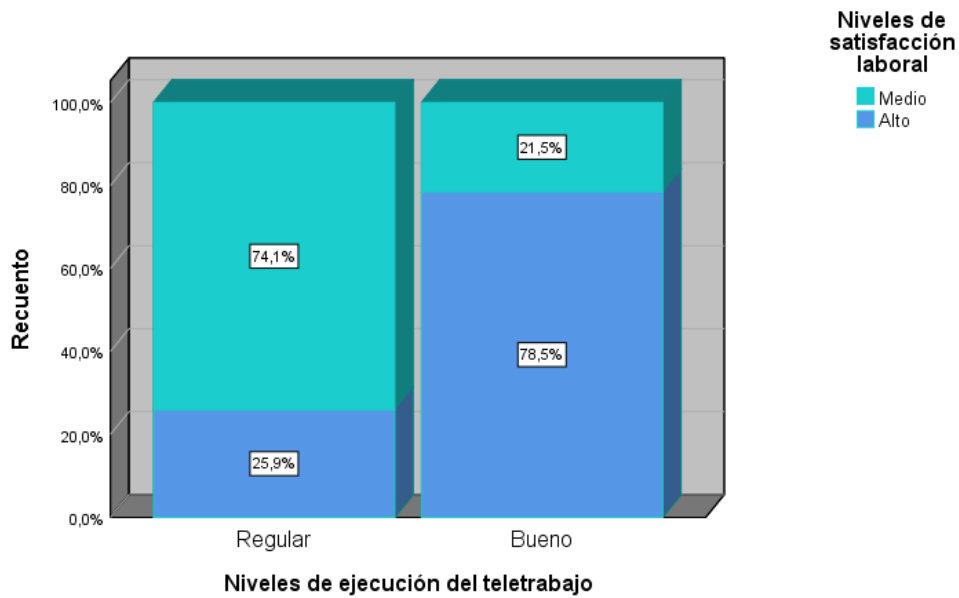
Interpretación: Mediante la prueba estadísticas de Chi-cuadrado de Pearson, se obtuvo el $p=0,000$ al ser menor de 0,005 se evidencia que existe relación en entre el teletrabajo y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de los juzgados laborales de la corte de Lima, 2020,

por lo que se rechaza la H0 y se acepta la H1, es decir que existe relación entre el teletrabajo y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores en los Juzgados laborales de la corte de Lima

Tabla 5: Medidas de asociación

		Error estándar		Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b
Ordinal por ordinal	Gamma	,825	,085	4,760
N de casos válidos		92		

Interpretación: El valor de Gamma es 0,825 lo misma que indica que la asociación es directa y la intensidad es alta.



3.1.3. Objetivos Específicos

3.1.3.1. Resultados de teletrabajo

Tabla 6: Resultado teletrabajo 1

1. ¿Sigo un horario regular para cumplir el teletrabajo en casa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,3	3,3	3,3
	Raramente	5	5,4	5,4	8,7
	Ocasionalmente	15	16,3	16,3	25,0
	Frecuentemente	69	75,0	75,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

1. ¿Sigo un horario regular para cumplir mi teletrabajo en casa?

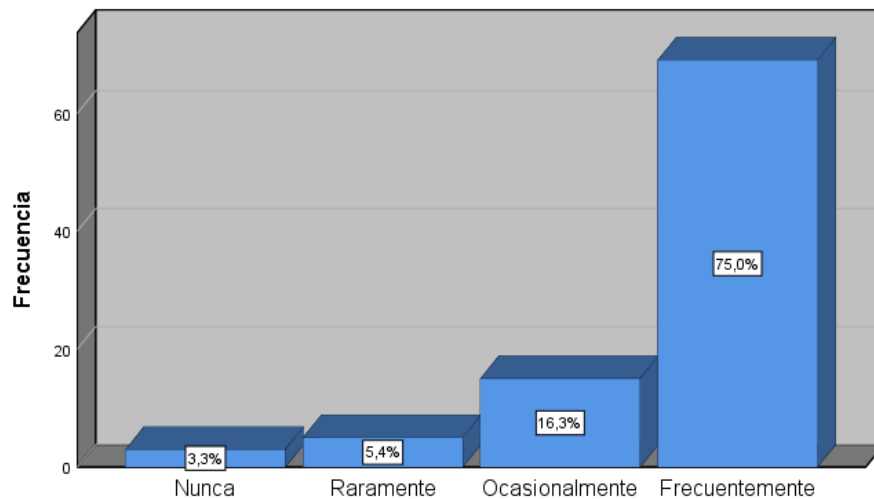


Ilustración 1: Resultado teletrabajo 1

¿Sigo un horario regular para cumplir mi teletrabajo en casa?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿sigo un horario regular para cumplir mi teletrabajo en casa? El 75,0% se encuentra en la categoría frecuentemente, el 16,3% en ocasionalmente, 5,4% en raramente y el 3,3% en nunca, no encontrando datos en muy frecuentemente, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,63.

Tabla 7 Resultado teletrabajo 2
2. ¿El teletrabajo me evita gastos en pasajes y alimentación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	3	3,3	3,3	3,3
	Ocasionalmente	18	19,6	19,6	22,8
	Frecuentemente	71	77,2	77,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

2. ¿El teletrabajo me evita gastos en pasajes y alimentación?

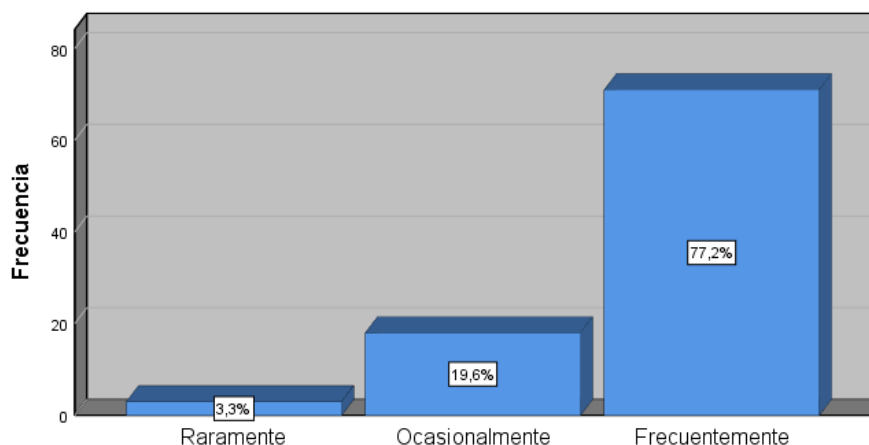


Ilustración 2: Resultado teletrabajo 2
2. ¿El teletrabajo me evita gastos en pasajes y alimentación?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿El teletrabajo me evita gastos en pasajes y alimentación? El 77,2% se encuentra en la categoría raramente, el 19,6% en ocasionalmente, 3,3% en raramente, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,74.

Tabla 8: Resultado teletrabajo 3
 3. ¿El teletrabajo hace que me sienta aislado/a de la entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	22,8	22,8	22,8
	Raramente	31	33,7	33,7	56,5
	Ocasionalmente	27	29,3	29,3	85,9
	Frecuentemente	13	14,1	14,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

3. ¿El teletrabajo hace que me sienta aislado/a de la entidad?

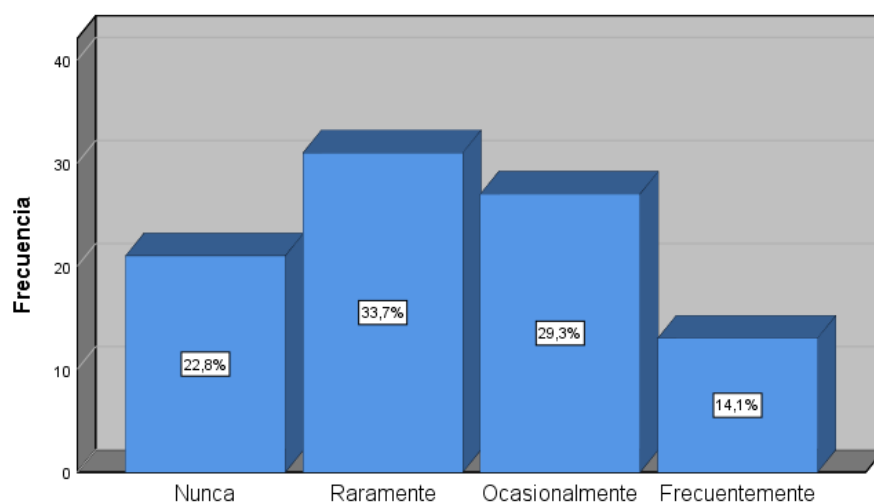


Ilustración 3: Resultado teletrabajo 3
 3. ¿El teletrabajo hace que me sienta aislado/a de la entidad?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿El teletrabajo hace que me sienta aislado/a de la entidad? El 33,7% se encuentra en la categoría raramente, el 29,3% en ocasionalmente, 22,8% en nunca, el 14,1 en frecuentemente, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 2,35.

Tabla 9: Resultado teletrabajo 4
 4. ¿Registrar las tareas realizadas diariamente es engorroso y redundante?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	32,6	32,6	32,6
	Raramente	22	23,9	23,9	56,5
	Ocasionalmente	17	18,5	18,5	75,0
	Frecuentemente	23	25,0	25,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

4.¿Registrar las tareas realizadas diariamente es engorroso y redundante?

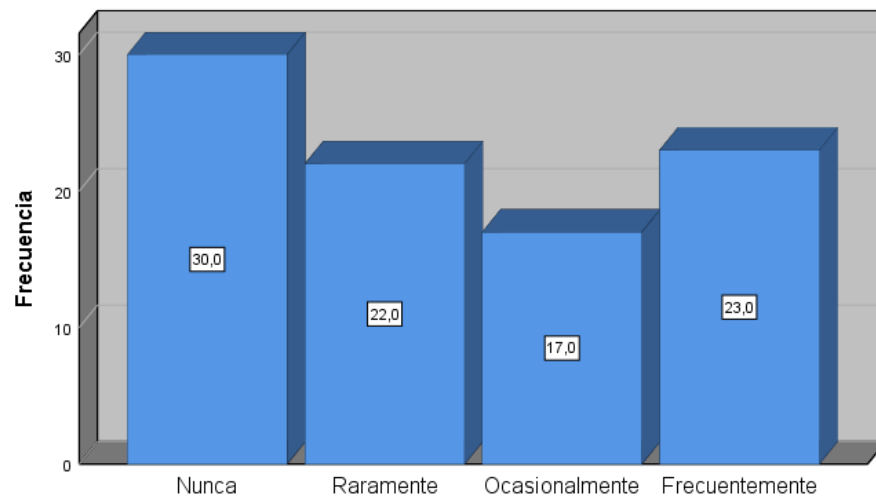


Ilustración 4: Resultado teletrabajo 4
 4. ¿Registrar las tareas realizadas diariamente es engorroso y redundante?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿Registrar las tareas realizadas diariamente es engorroso y redundante? El 30,0% se encuentra en la categoría nunca, el 23,0% en frecuentemente, el 22,0% en raramente, el 17,0 en ocasionalmente, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 2,36.

Tabla 10: Resultado teletrabajo 5

¿Es muy útil la capacitación brindada sobre los sistemas que se usan en el teletrabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,3	3,3	3,3
	Raramente	2	2,2	2,2	5,4
	Ocasionalmente	15	16,3	16,3	21,7
	Frecuentemente	72	78,3	78,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

5. ¿Es muy útil la capacitación brindada sobre los sistemas que se usan en el teletrabajo?

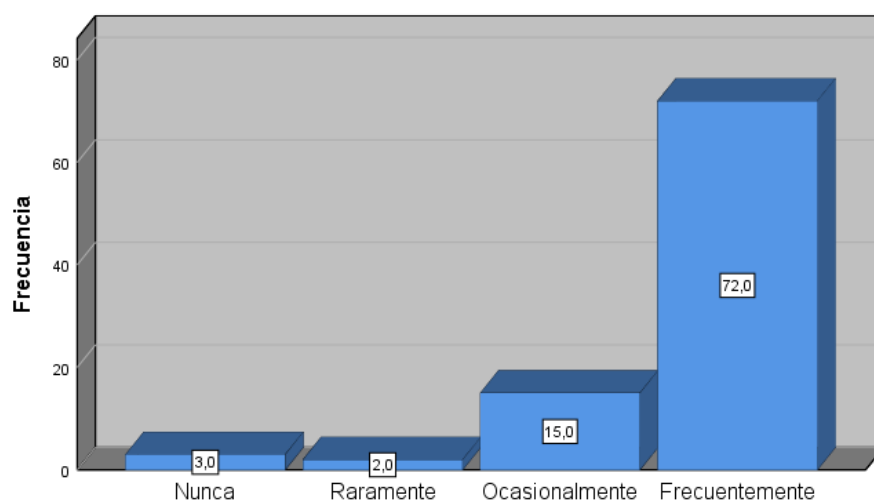


Ilustración 5: Resultado teletrabajo 5

¿Es muy útil la capacitación brindada sobre los sistemas que se usan en el teletrabajo?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿Es muy útil la capacitación brindada sobre los sistemas que se usan en el teletrabajo? El 72,0% se encuentra en la categoría frecuentemente, el 15,0% en ocasionalmente, el 2,0% en raramente, el 7,0% en nunca, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,70.

Tabla 11: Resultado teletrabajo 6

6. ¿El teletrabajo incrementa la responsabilidad en las tareas asignadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	11	12,0	12,0	12,0
	Ocasionalmente	19	20,7	20,7	32,6
	Frecuentemente	62	67,4	67,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

6. ¿El teletrabajo incrementa la responsabilidad en las tareas asignadas?

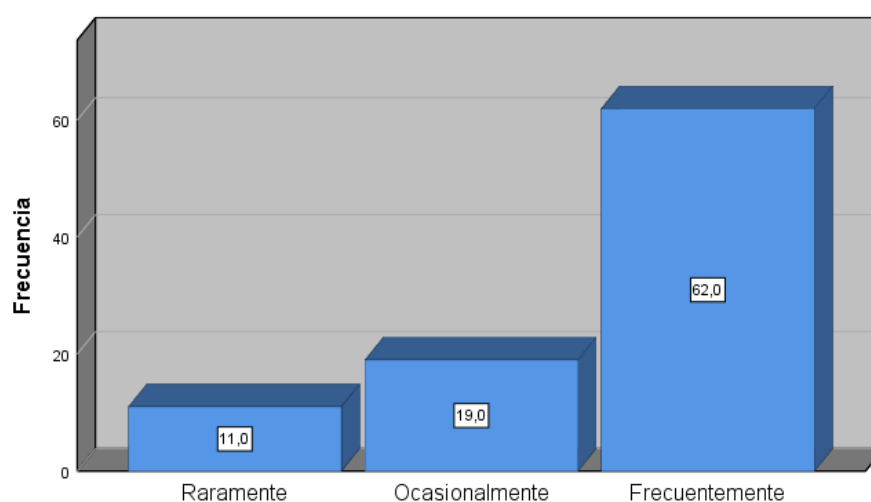


Ilustración 6: Resultado teletrabajo 6

6. ¿El teletrabajo incrementa la responsabilidad en las tareas asignadas?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿El teletrabajo incrementa la responsabilidad en las tareas asignadas? El 62,0% se encuentra en la categoría frecuentemente, el 19,0% en ocasionalmente, el 11,0% en raramente, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 4,0.

Tabla 12: Resultado teletrabajo 7

7. ¿El teletrabajo reduce el uso de recursos como impresoras y alienta la ecoeficiencia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,2	2,2	2,2
	Raramente	3	3,3	3,3	5,4
	Ocasionalmente	18	19,6	19,6	25,0
	Frecuentemente	69	75,0	75,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

7.¿El teletrabajo reduce el uso de recursos como impresoras y alienta la ecoeficiencia?

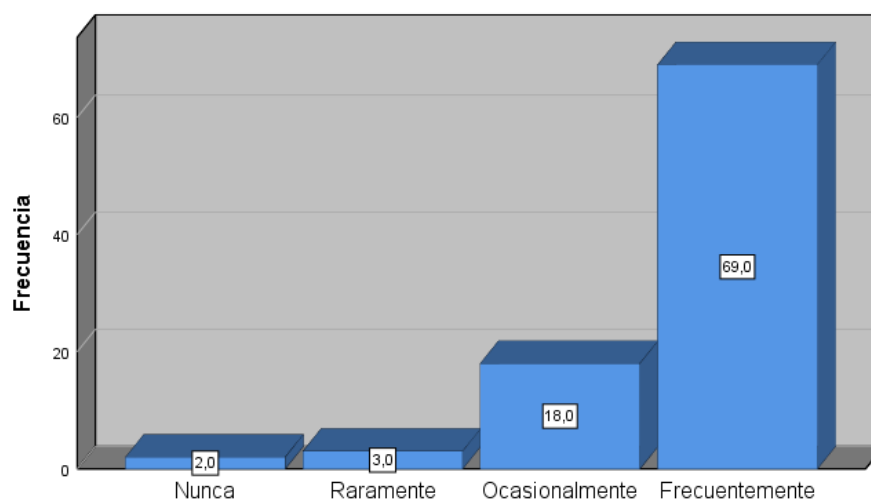


Ilustración 7: Resultado teletrabajo 7

7. ¿El teletrabajo reduce el uso de recursos como impresoras y alienta la ecoeficiencia?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿El teletrabajo reduce el uso de recursos como impresoras y alienta la ecoeficiencia? El 69,0% se encuentra en la categoría frecuentemente, el 18,0% en ocasionalmente, el 3,0% en raramente, el 2,0% en nunca, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,67.

Tabla 13: Resultado teletrabajo 8

8. ¿El teletrabajo me permite generar equipo de trabajo y reuniones remotamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,1	1,1	1,1
	Raramente	4	4,3	4,3	5,4
	Ocasionalmente	16	17,4	17,4	22,8
	Frecuentemente	71	77,2	77,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

8. ¿El teletrabajo me permite generar equipo de trabajo y reuniones remotamente?

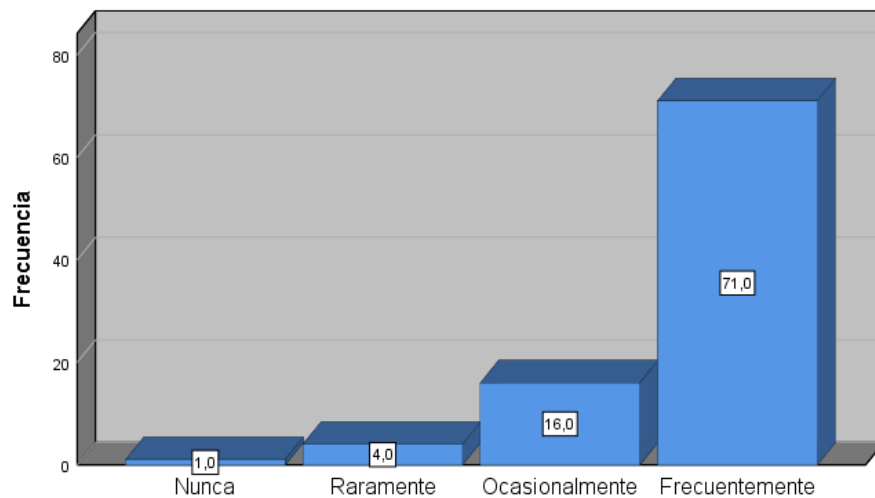


Ilustración 8: Resultado teletrabajo 8

8. ¿El teletrabajo me permite generar equipo de trabajo y reuniones remotamente?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿El teletrabajo me permite generar equipo de trabajo y reuniones remotamente? El 71,0% se encuentra en la categoría frecuentemente, el 16,0% en ocasionalmente, el 4,0% en raramente, el 1,0% en nunca, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,71.

Tabla 14: Resultado teletrabajo 9

9. ¿El teletrabajo permite el acceso a personas con habilidades especiales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,2	2,2	2,2
	Raramente	18	19,6	19,6	21,7
	Ocasionalmente	20	21,7	21,7	43,5
	Frecuentemente	32	34,8	34,8	78,3
	Muy frecuente	20	21,7	21,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

9.¿El teletrabajo permite el acceso a personas con habilidades especiales?

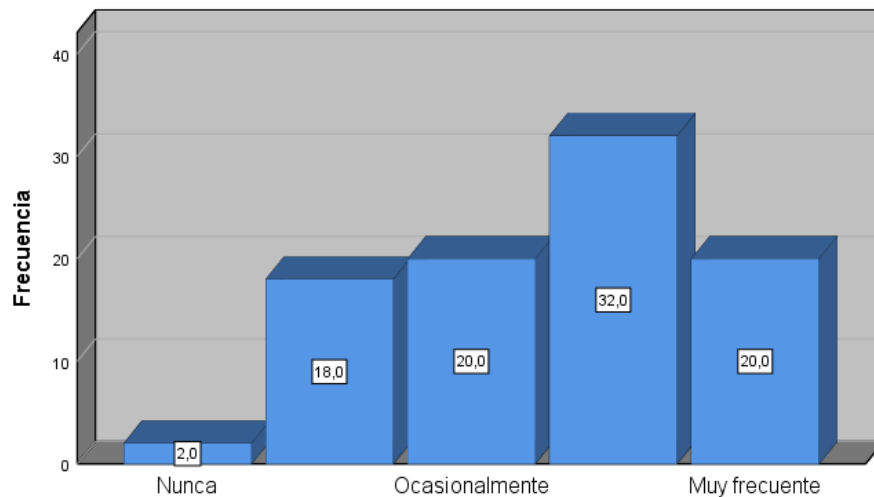


Ilustración 9: Resultado teletrabajo 9

9. ¿El teletrabajo permite el acceso a personas con habilidades especiales?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿El teletrabajo permite el acceso a personas con habilidades especiales? El 32,0% se encuentra en la categoría frecuentemente, el 20,0% en ocasionalmente, el 20% en muy frecuente, el 18,0% en raramente, el 2,0% en nunca, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,54.

3.1.3.2. Resultados de satisfacción laboral

Tabla 15: Resultado satisfacción laboral 1

10. ¿Mi teletrabajo no afecta mis actividades familiares?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	12	13,0	13,0	16,3
	Indeciso	11	12,0	12,0	28,3
	De acuerdo	66	71,7	71,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

10. ¿Mi teletrabajo no afecta mis actividades familiares?

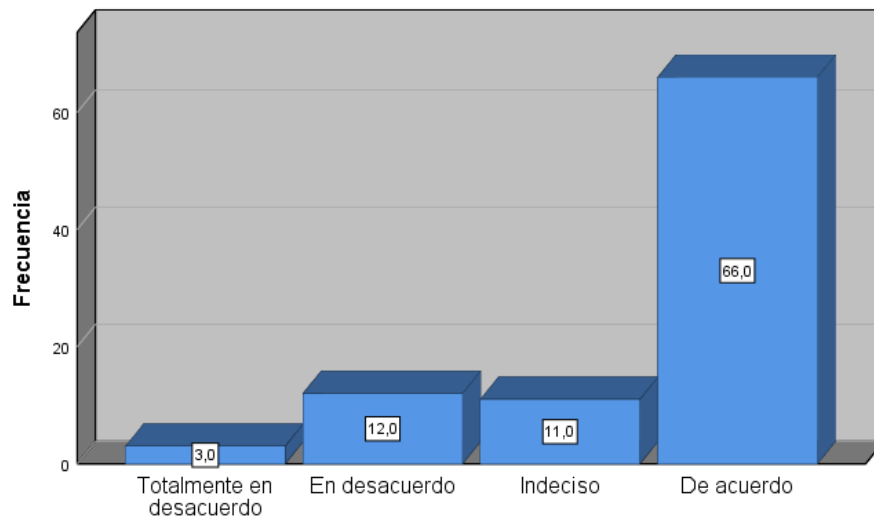


Ilustración 10: Resultado satisfacción laboral 1

10. ¿Mi teletrabajo no afecta mis actividades familiares?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿Mi teletrabajo no afecta mis actividades familiares? El 66,0% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 12,0% en desacuerdo, el 11% en indeciso, el 3,0% en totalmente en desacuerdo, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,52.

Tabla 16: Resultado satisfacción laboral 2
¿Mi teletrabajo se complementa con mi vida familiar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	9	9,8	9,8	13,0
	Indeciso	10	10,9	10,9	23,9
	De acuerdo	70	76,1	76,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

11. ¿Mi teletrabajo se complementa con mi vida familiar?

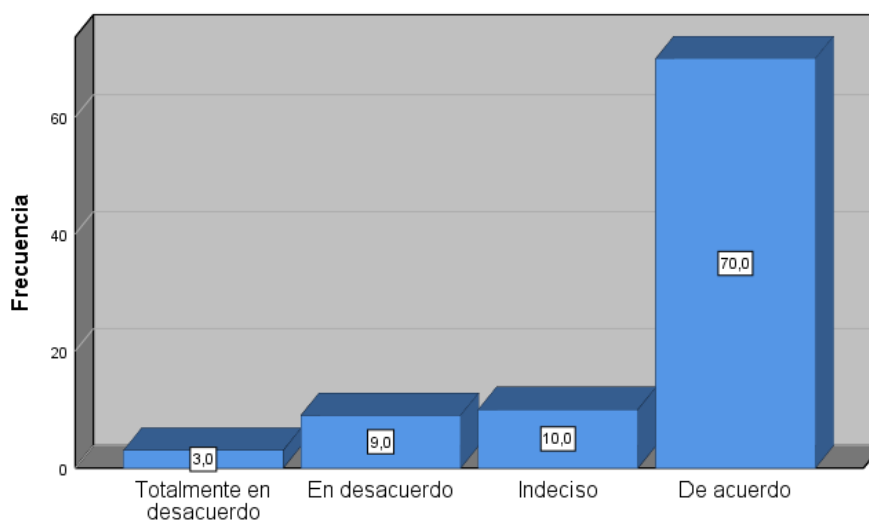


Ilustración 11: Resultado satisfacción laboral 2
¿Mi teletrabajo se complementa con mi vida familiar?

Interpretación:

Respecto a la interrogante *¿Mi teletrabajo se complementa con mi vida familiar?* El 70,0% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 10,0% en indeciso, 9,0% en desacuerdo, el 3,0% en totalmente en desacuerdo, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,60.

Tabla 17: Resultado satisfacción laboral 3

12. ¿Mi familia se siente feliz de compartir mayor tiempo conmigo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	5,4	5,4	5,4
	En desacuerdo	1	1,1	1,1	6,5
	De acuerdo	86	93,5	93,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

12.¿Mi familia se siente feliz de compartir mayor tiempo conmigo?

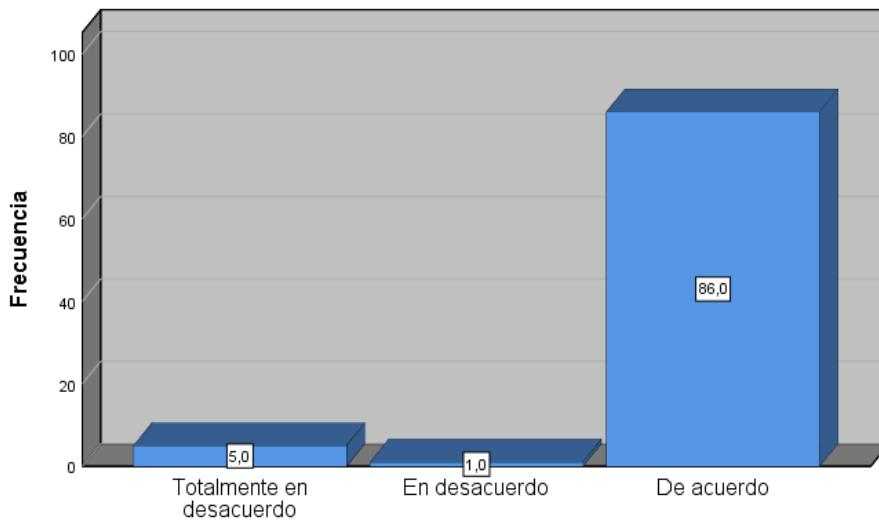


Ilustración 12: Resultado satisfacción laboral 3

12. ¿Mi familia se siente feliz de compartir mayor tiempo conmigo?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿Mi familia se siente feliz de compartir mayor tiempo conmigo? El 66,0% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 5,0% en totalmente en desacuerdo, el 1.0% en desacuerdo, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,82.

Tabla 18: Resultado satisfacción laboral 4

13. ¿Autorregulo mi teletrabajo para cumplir con las tareas laborales y del hogar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	4	4,3	4,3	7,6
	Indeciso	7	7,6	7,6	15,2
	De acuerdo	78	84,8	84,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

13.¿Autorregulo mi teletrabajo para cumplir con las tareas laborales y del hogar?

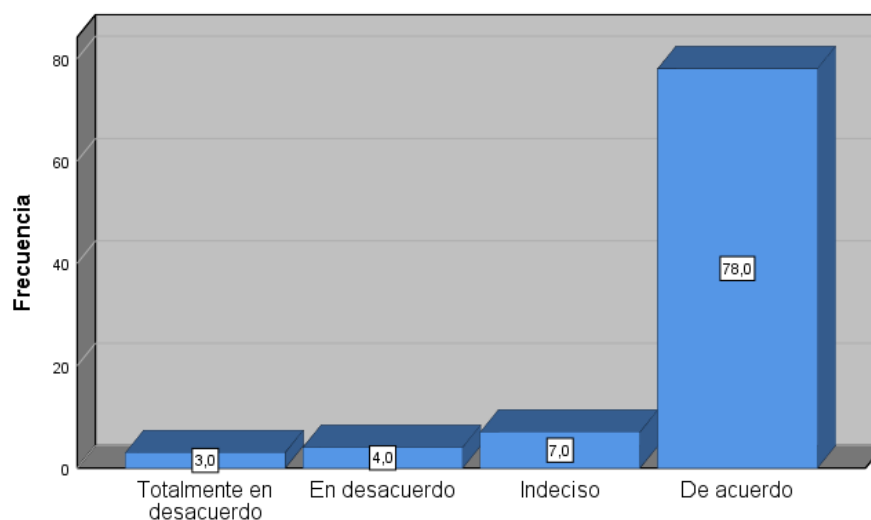


Ilustración 13: Resultado satisfacción laboral 4

13. ¿Autorregulo mi teletrabajo para cumplir con las tareas laborales y del hogar?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿Autorregulo mi teletrabajo para cumplir con las tareas laborales y del hogar? El 78,0% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 7,0% en indeciso, el 4,0% en desacuerdo, el 3,0% en totalmente en desacuerdo, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,74.

Tabla 19: Resultado satisfacción laboral 5

14. ¿Contar con mayor tiempo disponible me brinda satisfacción personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	4,3	4,3	4,3
	En desacuerdo	5	5,4	5,4	9,8
	Indeciso	2	2,2	2,2	12,0
	De acuerdo	81	88,0	88,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

14. ¿Contar con mayor tiempo disponible me brinda satisfacción personal?

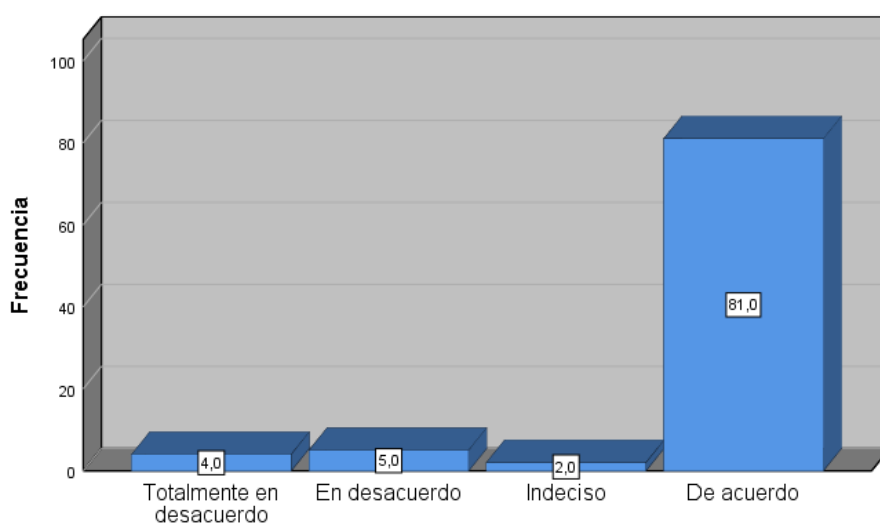


Ilustración 14: Resultado satisfacción laboral 5

14. ¿Contar con mayor tiempo disponible me brinda satisfacción personal?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿Contar con mayor tiempo disponible me brinda satisfacción personal? El 81,0% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 5,0% en desacuerdo, el 4,0% en totalmente en desacuerdo, el 2,0% en indeciso, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,74.

Tabla 20: Resultado satisfacción laboral 6

15. ¿Al culminar mis tareas programadas me siento con energías para realizar actividades familiares?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	5,4	5,4	5,4
	En desacuerdo	9	9,8	9,8	15,2
	Indeciso	7	7,6	7,6	22,8
	De acuerdo	71	77,2	77,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

15.¿Al culminar mis tareas programadas me siento con energías para realizar actividades familiares?

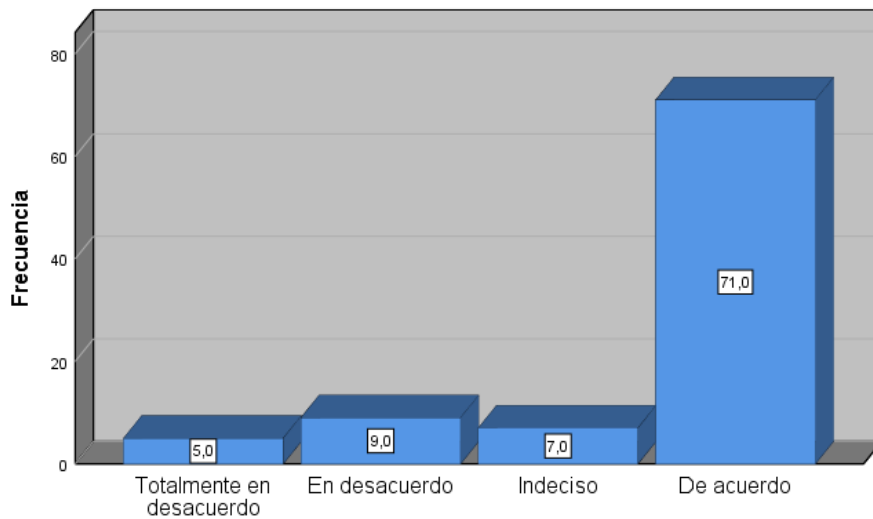


Ilustración 15: Resultado satisfacción laboral 6

15. ¿Al culminar mis tareas programadas me siento con energías para realizar actividades familiares?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿Al culminar mis tareas programadas me siento con energías para realizar actividades familiares? El 71,0% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 9,0% en desacuerdo, el 7,0% en indeciso, el 5,0% en totalmente en desacuerdo, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,57.

Tabla 21: Resultado satisfacción laboral 7

16. ¿Tengo mayor motivación a causa de la flexibilidad laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	7,6	7,6	7,6
	Indeciso	6	6,5	6,5	14,1
	De acuerdo	79	85,9	85,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

16.¿Tengo mayor motivación a causa de la flexibilidad laboral?

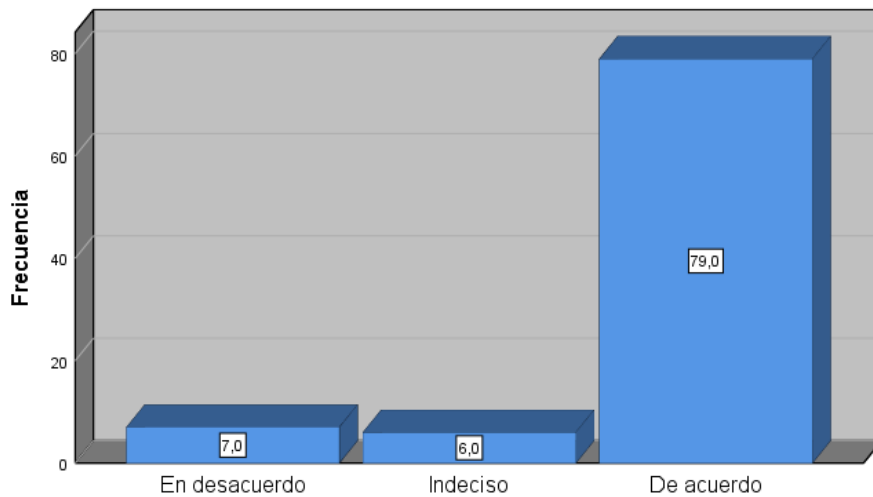


Ilustración 16: Resultado satisfacción laboral 7

16. ¿Tengo mayor motivación a causa de la flexibilidad laboral?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿Tengo mayor motivación a causa de la flexibilidad laboral? El 79,0% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 7,0% en desacuerdo, el 6,0% en indeciso, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,78.

Tabla 22: Resultado satisfacción laboral 8

17. ¿Considero al teletrabajo como una herramienta de conciliación entre la vida personal y laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
En desacuerdo	3	3,3	3,3	4,3
Indeciso	13	14,1	14,1	18,5
De acuerdo	75	81,5	81,5	100,0
Total	92	100,0	100,0	

17.¿Considero al teletrabajo como una herramienta de conciliación entre la vida personal y laboral?

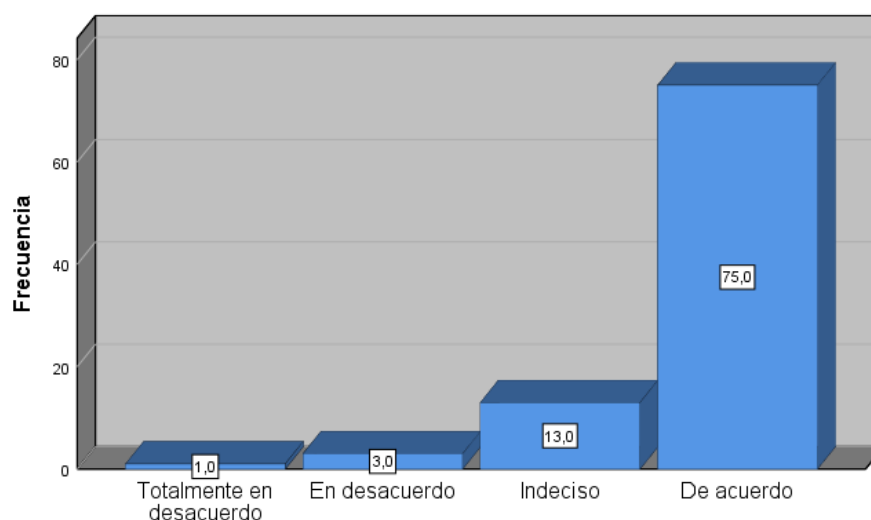


Ilustración 17: Resultado satisfacción laboral 8

17. ¿Considero al teletrabajo como una herramienta de conciliación entre la vida personal y laboral?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿Considero al teletrabajo como una herramienta de conciliación entre la vida personal y laboral? El 75,0% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 13,0% en indeciso, el 3,0% en desacuerdo, el 1,0% en totalmente en desacuerdo, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,76.

Tabla 23: Resultado satisfacción laboral 9

18. ¿Cuento con el entorno físico y el espacio adecuado para realizar mi teletrabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	8	8,7	8,7	8,7
	Indeciso	1	1,1	1,1	9,8
	De acuerdo	83	90,2	90,2	100,0
Total		92	100,0	100,0	

18.¿Cuento con el entorno físico y el espacio adecuado para realizar mi teletrabajo?

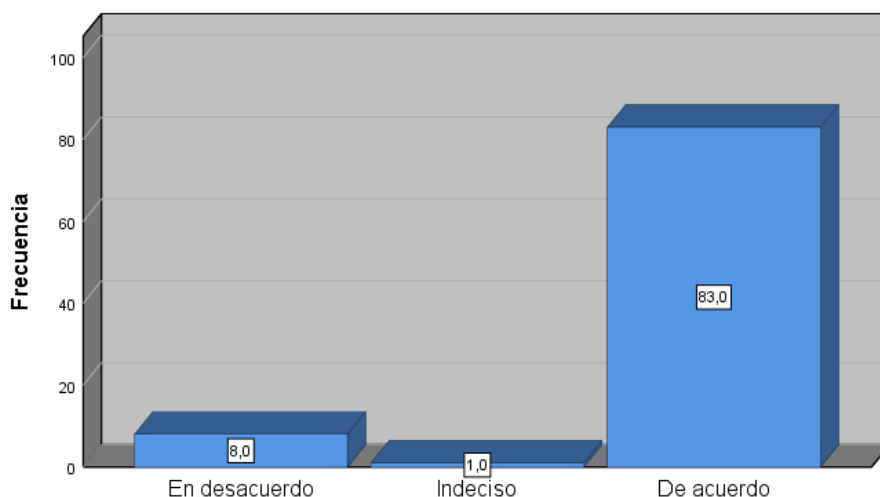


Ilustración 18: Resultado satisfacción laboral 9

18. ¿Cuento con el entorno físico y el espacio adecuado para realizar mi teletrabajo?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿Cuento con el entorno físico y el espacio adecuado para realizar mi teletrabajo? El 83,0% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 8,0% en desacuerdo, el 1.0% en indeciso, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,82.

Tabla 24: Resultado satisfacción laboral 10

19. ¿La modalidad de teletrabajo, las tareas y actividades que realizo me brindan satisfacción laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	7,6	7,6	7,6
	Indeciso	4	4,3	4,3	12,0
	De acuerdo	81	88,0	88,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

19.¿La modalidad de teletrabajo, las tareas y actividades que realizo me brindan satisfacción laboral?

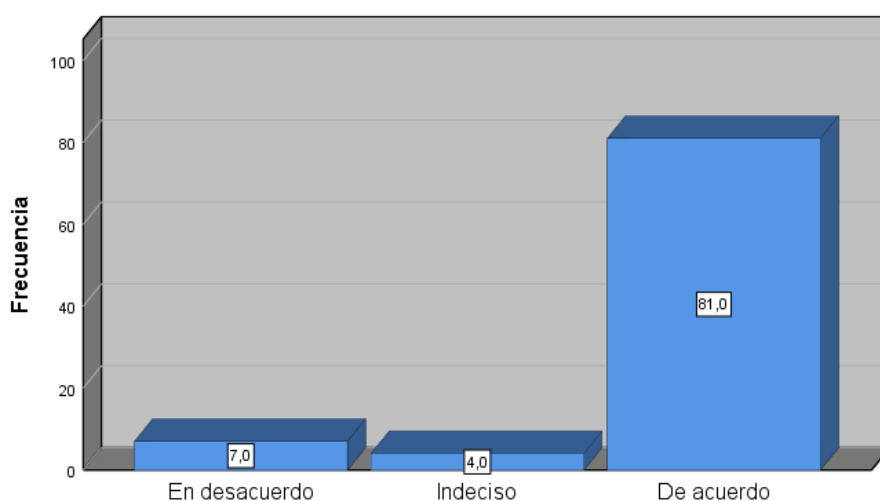


Ilustración 19: Resultado satisfacción laboral 10

19. ¿La modalidad de teletrabajo, las tareas y actividades que realizo me brindan satisfacción laboral?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿La modalidad de teletrabajo, las tareas y actividades que realizo me brindan satisfacción laboral? El 81,0% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 7,0% en desacuerdo, el 4,0% en indeciso, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,80.

Tabla 25: Resultado satisfacción laboral 11

20. ¿El tiempo no gastado en transporte me permite realizar otras actividades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	2	2,2	2,2	4,3
	Indeciso	4	4,3	4,3	8,7
	De acuerdo	84	91,3	91,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

20. ¿El tiempo no gastado en transporte me permite realizar otras actividades?

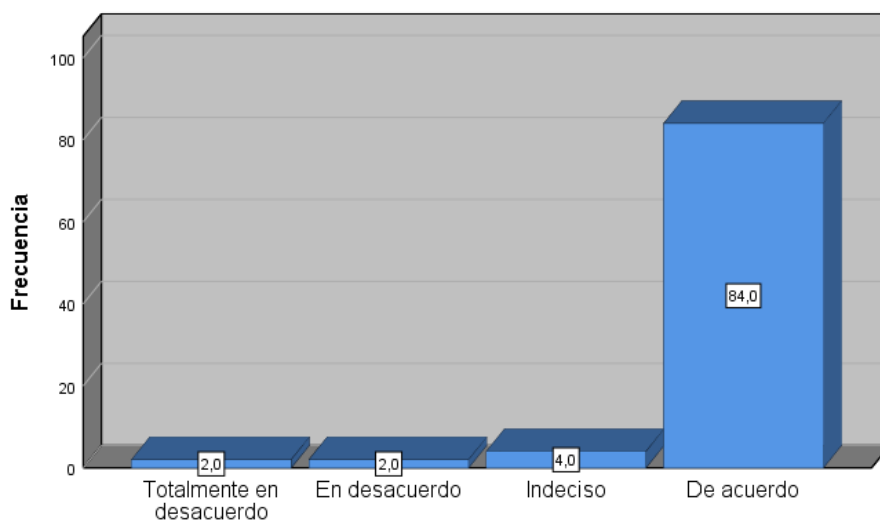


Ilustración 20: Resultado satisfacción laboral 11

20. ¿El tiempo no gastado en transporte me permite realizar otras actividades?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿El tiempo no gastado en transporte me permite realizar otras actividades? El 84,0% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 4,0% en indeciso, el 2,0% en desacuerdo, el 2,0% en totalmente en desacuerdo, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,85.

Tabla 26: Resultado satisfacción laboral 12

21. ¿El teletrabajo me evita el estrés del transporte y la contaminación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	4	4,3	4,3	6,5
	De acuerdo	86	93,5	93,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

21.¿El teletrabajo me evita el estrés del transporte y la contaminación?

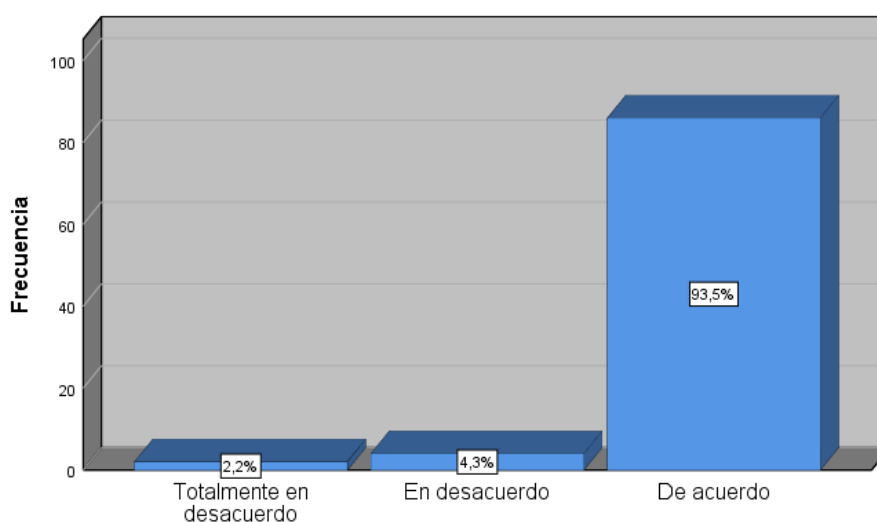


Ilustración 21: Resultado satisfacción laboral 12

21. ¿El teletrabajo me evita el estrés del transporte y la contaminación?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿El teletrabajo me evita el estrés del transporte y la contaminación? El 93,5% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 4,3% en desacuerdo, el 2,2% en totalmente en desacuerdo, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,85.

Tabla 27: Resultado satisfacción laboral 13

22. ¿El teletrabajo me permite tener una alimentación saludable en compañía de mi familia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	5	5,4	5,4	6,5
	Indeciso	6	6,5	6,5	13,0
	De acuerdo	80	87,0	87,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

22. ¿El teletrabajo me permite tener una alimentación saludable en compañía de mi familia?

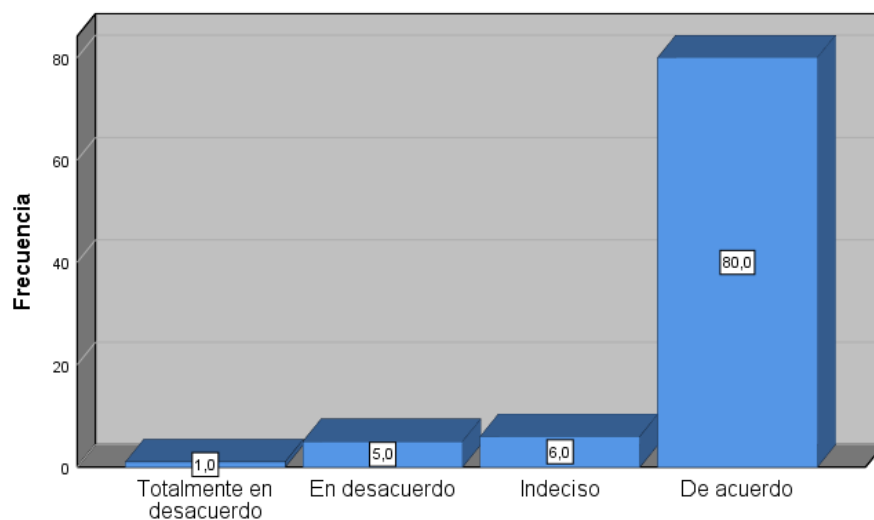


Ilustración 22: Resultado satisfacción laboral 13

22. ¿El teletrabajo me permite tener una alimentación saludable en compañía de mi familia?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿El teletrabajo me permite tener una alimentación saludable en compañía de mi familia? El 80,0% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 6,0% en indeciso, el 5,0% en desacuerdo, el 1,0% en totalmente en desacuerdo, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,79.

Tabla 28: Resultado satisfacción laboral 14

23. ¿El teletrabajo me evita contraer enfermedades en el transporte o en lugares públicos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	Indeciso	2	2,2	2,2	4,3
	De acuerdo	88	95,7	95,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

23.¿El teletrabajo me evita contraer enfermedades en el transporte o en lugares públicos?

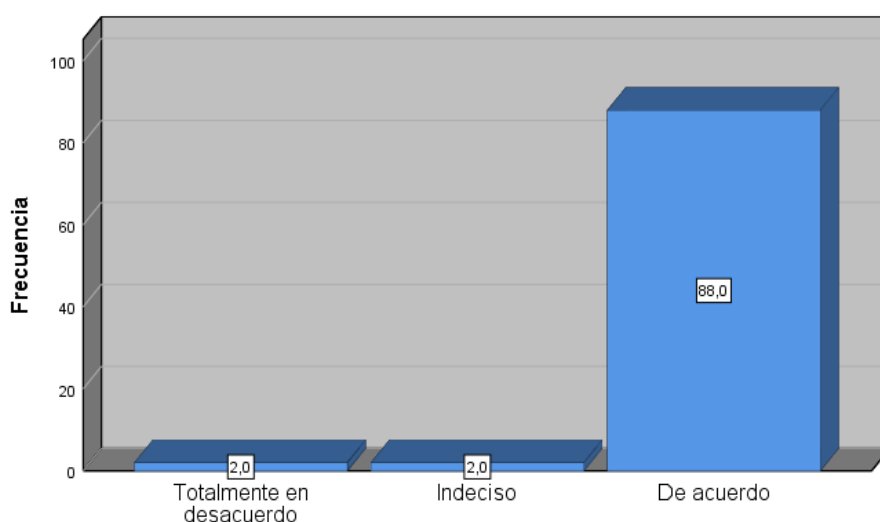


Ilustración 23: Resultado satisfacción laboral 14

23. ¿El teletrabajo me evita contraer enfermedades en el transporte o en lugares públicos?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿El teletrabajo me evita contraer enfermedades en el transporte o en lugares públicos? El 88,0% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 2,0% en indeciso, el 2,0% en totalmente en desacuerdo, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,91.

Tabla 29: Resultado satisfacción laboral 15

24. ¿El teletrabajo hace que me recargue de más responsabilidades domésticas de las habituales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	9,8	9,8	9,8
	En desacuerdo	26	28,3	28,3	38,0
	Indeciso	5	5,4	5,4	43,5
	De acuerdo	52	56,5	56,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

24. ¿El teletrabajo hace que me recargue de más responsabilidades domésticas de las habituales?

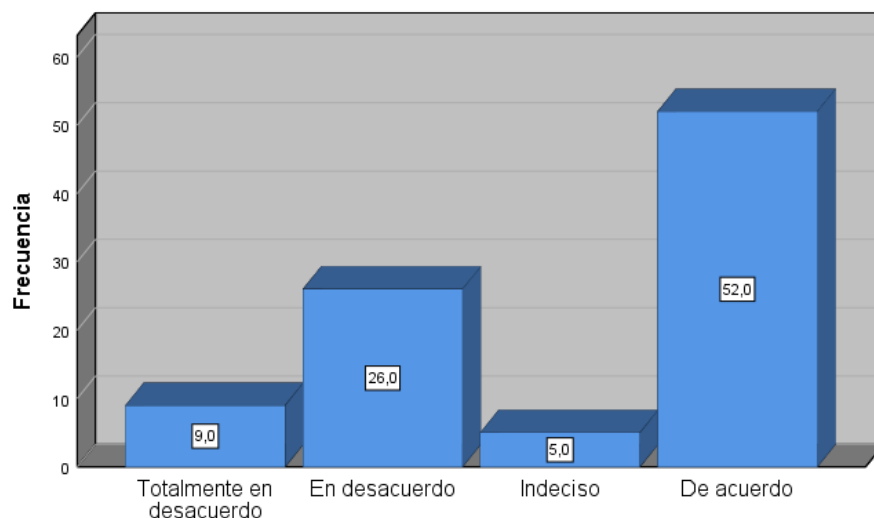


Ilustración 24: Resultado satisfacción laboral 15

24. ¿El teletrabajo hace que me recargue de más responsabilidades domésticas de las habituales?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿El teletrabajo hace que me recargue de más responsabilidades domésticas de las habituales? El 52,0% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 26,0% en desacuerdo, el 9,0% en totalmente en desacuerdo, el 5,0% en indeciso, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,09.

Tabla 30: Resultado satisfacción laboral 16

25. ¿El teletrabajo me genera el aumento de consumo de cigarrillos /café /caramelos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	55	59,8	59,8	59,8
	En desacuerdo	25	27,2	27,2	87,0
	Indeciso	2	2,2	2,2	89,1
	De acuerdo	10	10,9	10,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

25. ¿El teletrabajo me genera el aumento de consumo de cigarrillos /café /caramelos?

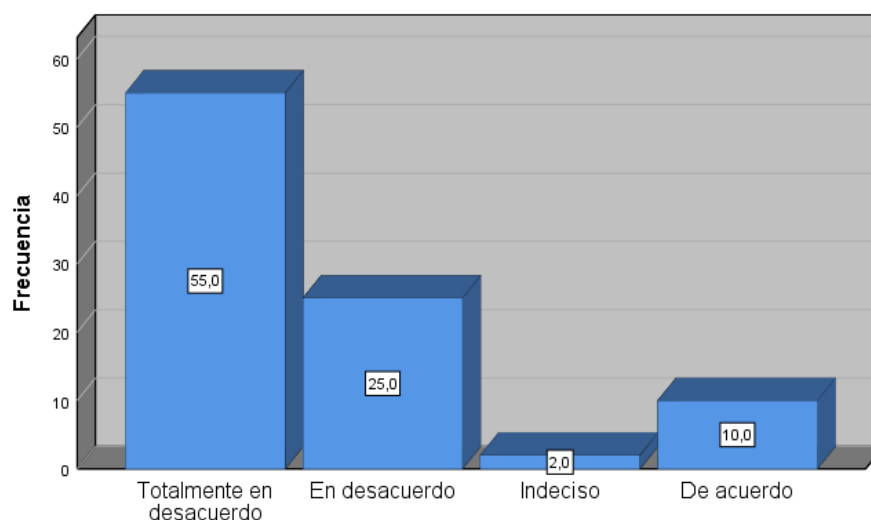


Ilustración 25: Resultado satisfacción laboral 16

25. ¿El teletrabajo me genera el aumento de consumo de cigarrillos /café /caramelos?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿El teletrabajo me genera el aumento de consumo de cigarrillos /café /caramelos? El 55,0% se encuentra en la categoría de totalmente en desacuerdo, el 25,0% en desacuerdo, el 10,0% en en desacuerdo, el 2,0% en indeciso, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 1,64.

Tabla 31: Resultado satisfacción laboral 17

16. ¿Las herramientas informáticas con las que cuento me permiten agilizar mi teletrabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	7	7,6	7,6	9,8
	Indeciso	5	5,4	5,4	15,2
	De acuerdo	63	68,5	68,5	83,7
	Totalmente de acuerdo	15	16,3	16,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

26. ¿Las herramientas informáticas con las que cuento me permiten agilizar mi teletrabajo?

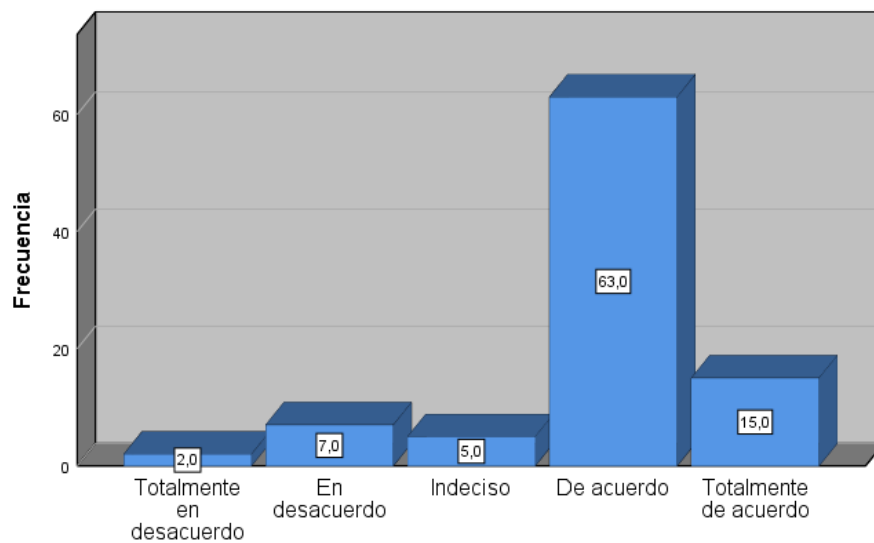


Ilustración 26: Resultado satisfacción laboral 17

26. ¿Las herramientas informáticas con las que cuento me permiten agilizar mi teletrabajo?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿Las herramientas informáticas con las que cuento me permiten agilizar mi teletrabajo? El 63,0% se encuentra en la categoría de totalmente en desacuerdo, el 15,0% en totalmente de acuerdo, el 7,0% en totalmente en desacuerdo, 5,0% en indeciso, el 2,0% en totalmente en desacuerdo, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,89.

Tabla 32: Resultado satisfacción laboral 18

27. ¿Tengo respuesta rápida de soporte informático en caso de fallas con el sistema?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	6,5	6,5	6,5
	En desacuerdo	10	10,9	10,9	17,4
	Indeciso	15	16,3	16,3	33,7
	De acuerdo	51	55,4	55,4	89,1
	Totalmente de acuerdo	10	10,9	10,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

27. ¿Tengo respuesta rápida de soporte informático en caso de fallas con el sistema?

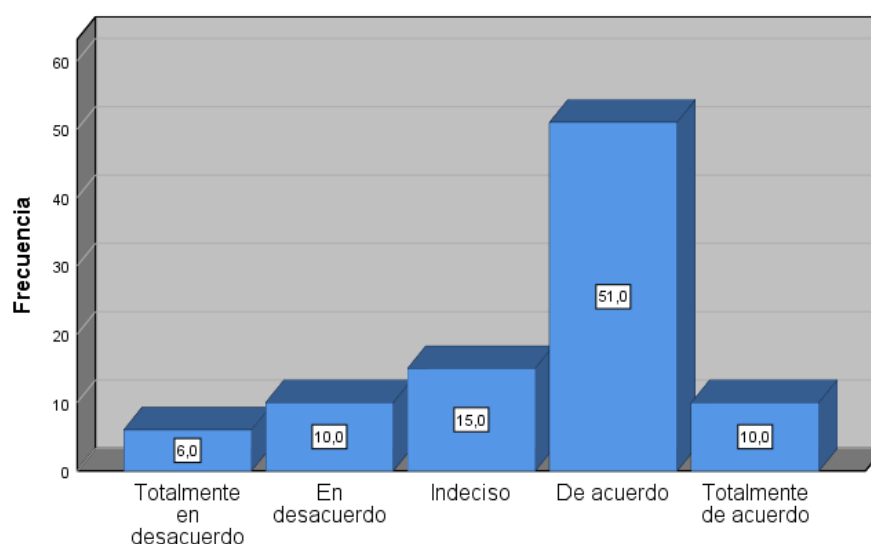


Ilustración 27: Resultado satisfacción laboral 18

27. ¿Tengo respuesta rápida de soporte informático en caso de fallas con el sistema?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿Tengo respuesta rápida de soporte informático en caso de fallas con el sistema? El 51,0% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 15,0% en indeciso, el 10,0% en totalmente de acuerdo, el 10,0% en desacuerdo, 6,0% en totalmente en desacuerdo, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,53.

Tabla 33: Resultado satisfacción laboral 19

28. ¿Utilizo el tiempo adecuado y mi experiencia para cumplir con las tareas programadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Indeciso	1	1,1	1,1	2,2
	De acuerdo	61	66,3	66,3	68,5
	Totalmente de acuerdo	29	31,5	31,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

28. ¿Utilizo el tiempo adecuado y mi experiencia para cumplir con las tareas programadas?

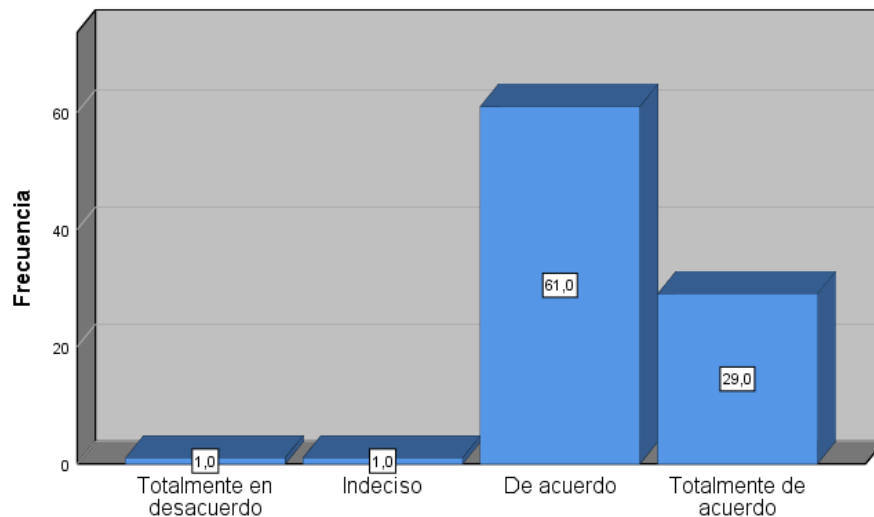


Ilustración 28: Resultado satisfacción laboral 19

28. ¿Utilizo el tiempo adecuado y mi experiencia para cumplir con las tareas programadas?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿Utilizo el tiempo adecuado y mi experiencia para cumplir con las tareas programadas? El 61,0% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 29,0% en totalmente de acuerdo, el 1,0% en totalmente de acuerdo, el 1,0% en totalmente en desacuerdo, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 4,27.

Tabla 34: Resultado satisfacción laboral 20

29. ¿Al realizar mi teletrabajo diario me siento apoyado por mi jefe?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	5,4	5,4	5,4
	Indeciso	8	8,7	8,7	14,1
	De acuerdo	67	72,8	72,8	87,0
	Totalmente de acuerdo	12	13,0	13,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

29. ¿Al realizar mi teletrabajo diario me siento apoyado por mi jefe?

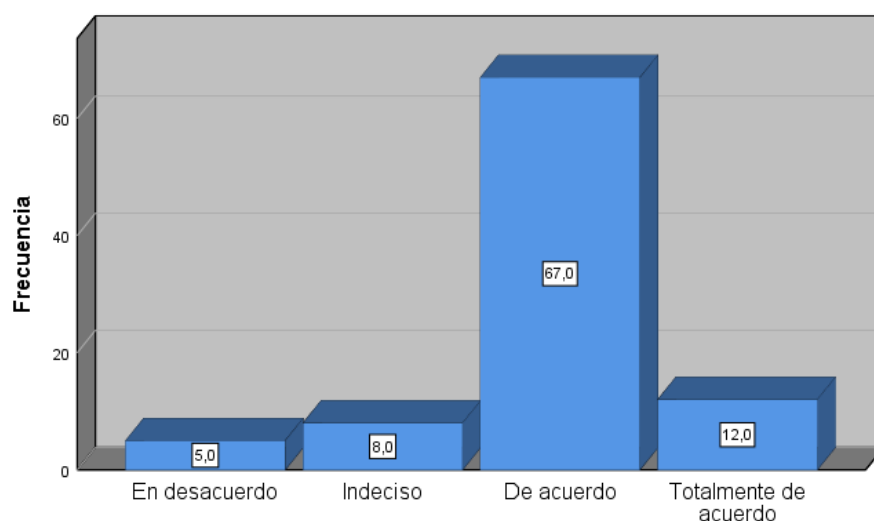


Ilustración 29: Resultado satisfacción laboral 20

29. ¿Al realizar mi teletrabajo diario me siento apoyado por mi jefe?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿Al realizar mi teletrabajo diario me siento apoyado por mi jefe? El 67,0% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 12,0% en totalmente de acuerdo, el 8,0% en indeciso, el 5,0% en desacuerdo, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,93.

Tabla 35: Resultado satisfacción laboral 21

30. ¿Cumplo con los objetivos, metas y tasas de producción que se debe alcanzar en mi área?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Indeciso	4	4,3	4,3	5,4
	De acuerdo	57	62,0	62,0	67,4
	Totalmente de acuerdo	30	32,6	32,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

30. ¿Cumplo con los objetivos, metas y tasas de producción que se debe alcanzar en mi área?

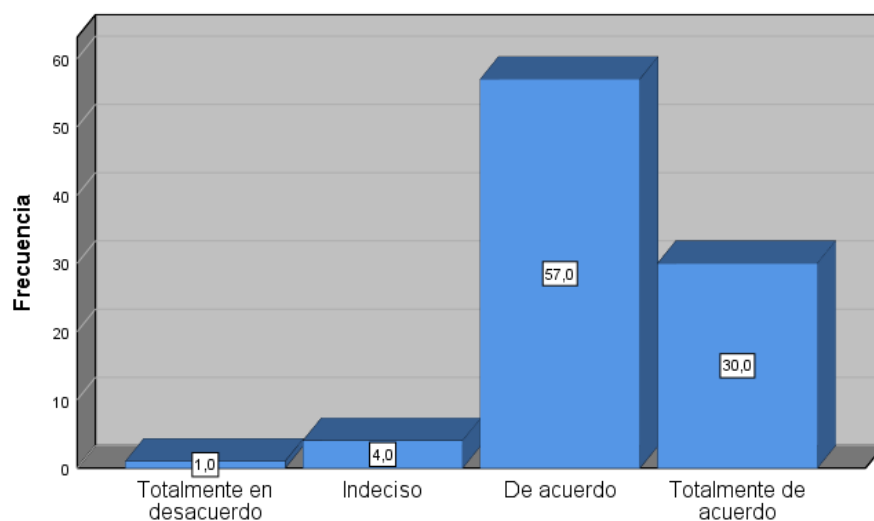


Ilustración 30: Resultado satisfacción laboral 21

30. ¿Cumplo con los objetivos, metas y tasas de producción que se debe alcanzar en mi área?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿Cumplo con los objetivos, metas y tasas de producción que se debe alcanzar en mi área?. El 57,0% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 30,0% en totalmente de acuerdo, el 4,0% en indeciso, el 1,0% en totalmente desacuerdo, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 4,25.

Tabla 36: Resultado satisfacción laboral 22

31. ¿Cuándo obtengo buenos resultados recibo reconocimiento por ello?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	5,4	5,4	5,4
	En desacuerdo	14	15,2	15,2	20,7
	Indeciso	15	16,3	16,3	37,0
	De acuerdo	46	50,0	50,0	87,0
	Totalmente de acuerdo	12	13,0	13,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

31.¿Cuándo obtengo buenos resultados recibo reconocimiento por ello?

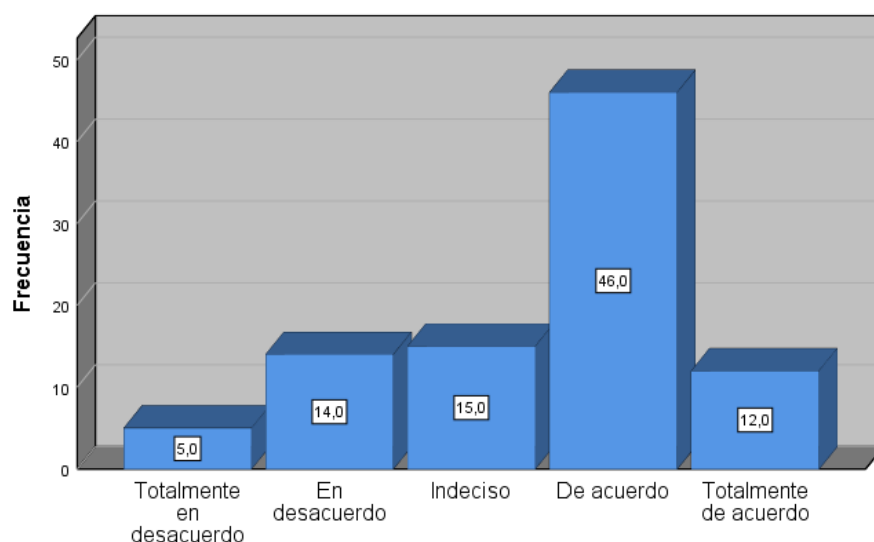


Ilustración 31: Resultado satisfacción laboral 22

31. ¿Cuándo obtengo buenos resultados recibo reconocimiento por ello?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿Cuándo obtengo buenos resultados recibo reconocimiento por ello? El 46,0% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 15,0% en indeciso, el 14,0% en desacuerdo, el 12,0% en totalmente de acuerdo, el 5,0% en totalmente en desacuerdo, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,50.

Tabla 37: Resultado satisfacción laboral 23

32. ¿Con el teletrabajo se mejoran las relaciones personales con los jefes inmediatos y pares?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	10	10,9	10,9	14,1
	Indeciso	23	25,0	25,0	39,1
	De acuerdo	50	54,3	54,3	93,5
	Totalmente de acuerdo	6	6,5	6,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

32. ¿Con el teletrabajo se mejoran las relaciones personales con los jefes inmediatos y pares?

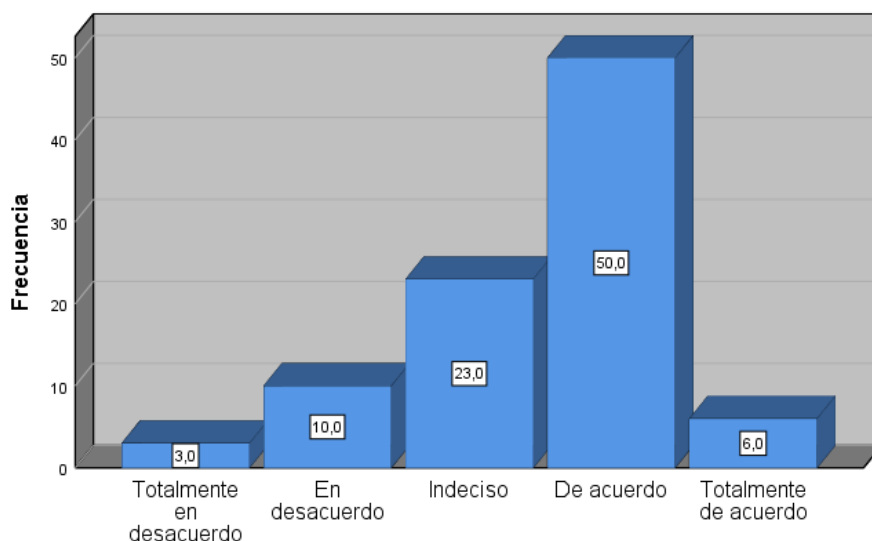


Ilustración 32: Resultado satisfacción laboral 23

32. ¿Con el teletrabajo se mejoran las relaciones personales con los jefes inmediatos y pares?

Interpretación:

Respecto a la interrogante ¿Con el teletrabajo se mejoran las relaciones personales con los jefes inmediatos y pares? El 50,0% se encuentra en la categoría de acuerdo, el 23,0% en indeciso, el 10,0% en desacuerdo, el 6,0% en totalmente de acuerdo, el 3,0% en totalmente en desacuerdo, totalizando el 100% de la muestra. Siendo la media 3,50.

3.1.3.3. Niveles de ejecución del teletrabajo en los Juzgados Laborales de la Corte de Lima.

Tabla 38: *Ejecución del teletrabajo*

		fi	%	Hi%
Válido	regular	27	29,3	29,3
	bueno	65	70,7	100,0
Total		92	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 38, el 70.7% (65 participantes) del total de trabajadores encuestados se encuentra en el nivel bueno, el 29.3% (27 participantes) en el nivel regular y no encontrando participantes en el nivel malo, por lo tanto, podemos concluir que la ejecución del teletrabajo en los Juzgados Laborales de la Corte de Lima se encuentra en un nivel bueno.

Niveles de ejecución del teletrabajo

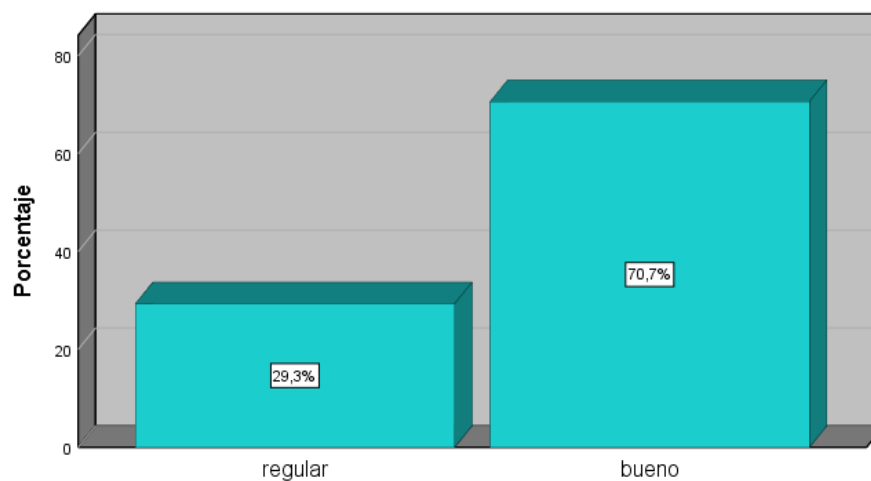


Ilustración 33: *Niveles de ejecución del teletrabajo*

3.1.3.4. Niveles de satisfacción laboral en los juzgados laborales de la corte de Lima.

Tabla 39: Niveles de satisfacción laboral

Distribución de los trabajadores laborales de la corte de Lima, 2020, según el nivel de satisfacción

		fi	%	Hi%
Válido	regular	34	37,0	37,0
	Alto	58	63,0	100,0
	Total	92	100,0	

Nota: Elaboración propia, según los resultados obtenidos del software SPSS versión 25

Según la tabla 39, el 63.0% (58 participantes) del total de trabajadores encuestados se encuentra en el nivel alto, el 37.0% (34 participantes) en el nivel regular y no encontrando participantes en el nivel bajo, por lo tanto, podemos concluir que la Satisfacción Laboral de los trabajadores de los Juzgados Laborales de la Corte de Lima se encuentra en un nivel alto.

Niveles de satisfacción laboral

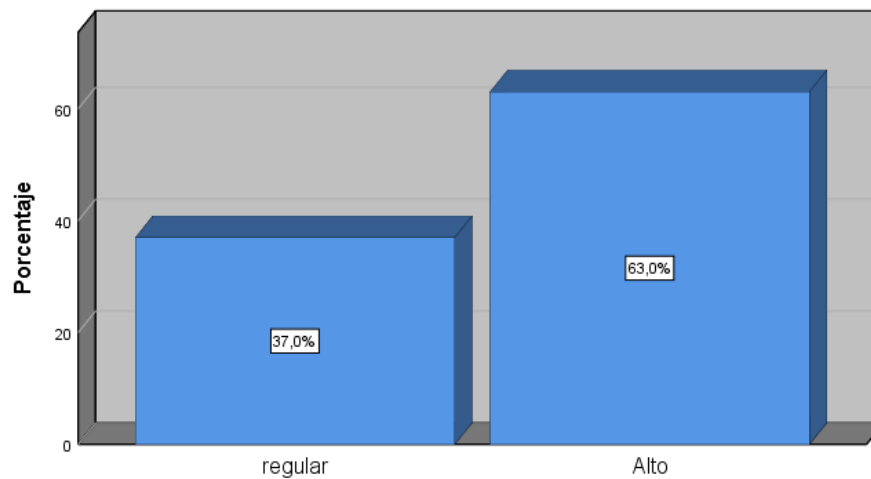


Ilustración 34: *Niveles de satisfacción laboral*

3.2. Discusión de resultados

Según el objetivo general, la relación entre el teletrabajo y los niveles de satisfacción laboral en los juzgados laborales de la corte de Lima, 2020, los resultados obtenidos de las pruebas estadísticas de Chi-cuadrado de Pearson se obtuvo el $p=0,000$ al ser menor de $0,005$ se evidencia que existe relación en entre el teletrabajo y los niveles de satisfacción laboral por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Así mismo en cuánto a los niveles de asociación se encontró que el valor de Gamma es $0,825$ la misma que indica que la asociación es directa y la intensidad es alta, datos que al ser comparados con (Kazekami, 2019) quien concluye que el teletrabajo aumenta la satisfacción con la vida, y la satisfacción con la vida mejora la productividad laboral, con estos resultados se afirma que el teletrabajo tiene una relación positiva con la satisfacción con la vida que a la vez genera la satisfacción laboral.

Según el objetivo específico, establecer como se viene ejecutando el teletrabajo en los Juzgados Laborales de la Corte de Lima, en la tabla 38 se muestra que el 70.7% (65 participantes) del total de trabajadores encuestados se encuentra en el nivel bueno, el 29.3% (27 participantes) en el nivel regular y no encontrando participantes en el nivel malo, por lo tanto, podemos concluir que la ejecución del teletrabajo en los Juzgados Laborales de la Corte de Lima se encuentra en un nivel bueno, datos que al ser comparados con (Benjumea-Arias et al., 2016), quienes concluyen que la implementación del teletrabajo es muy positivo por los beneficios que brinda a las personas, la empresa y la sociedad. Así mismo la flexibilidad horaria organizada de una manera adecuada permite lograr un mayor compromiso y responsabilidad que genera mayor productividad, menor absentismo y una armonía entre la vida laboral y familiar. Con estos resultados se afirma que la ejecución del teletrabajo es positivo por las ventajas que brinda esta modalidad de trabajo.

Según el objetivo específico, Analizar cuáles son los niveles de satisfacción laboral en los juzgados laborales de la corte de Lima, en la tabla 39, el 63.0% (58 participantes) del total de trabajadores encuestados se encuentra en el nivel alto, el 37.0% (34 participantes) en el nivel regular y no encontrando participantes en el nivel bajo, por lo tanto, podemos concluir que la Satisfacción Laboral de los trabajadores de los Juzgados Laborales de la Corte de Lima se encuentra en un nivel alto, datos que al ser comparados con (Kazekami, 2019) menciona que las horas de teletrabajo apropiadas aumentan la productividad laboral, el teletrabajo aumenta la satisfacción con la vida, y la satisfacción con la vida mejora la productividad laboral, con estos resultados se afirma que los trabajadores se encuentran motivados y esto se ve reflejado en la satisfacción laboral.

Según el objetivo específico Establecer cuáles son los factores del teletrabajo que se relacionan con la satisfacción laboral en los juzgados laborales de la corte de Lima, se encontró que el 83% está de acuerdo en que cuenta con un ambiente adecuado para realizar su trabajo, el 85.9% está de acuerdo que tiene una flexibilidad laboral y 68.5% considera que cuenta con la herramientas informáticas adecuadas, datos que al ser comparados con lo encontrado por (Park et al., 2020) quienes concluyeron que las relaciones entre las características del trabajo y la satisfacción laboral se vieron afectadas por variables moderadoras como los factores acústicos y personales. Observaron que la satisfacción laboral cambió significativamente en los grupos con niveles bajos y altos de privacidad del habla y niveles activos de ruido, con estos resultados se afirma que los factores del teletrabajo como un ambiente adecuado, flexibilidad laboral y herramientas informáticas adecuadas se relacionan con la satisfacción laboral.

3.3. Aporte Práctico

En el estudio se encontró que el registro de las tareas realizadas diariamente es engorroso y redundante donde solo el 30% se encuentra en el nivel nunca y el 70% se encuentra en los niveles en los que se sienten afectados por este control. Frente a esta problemática la propuesta de solución es crear un sistema informático que permita realizar métricas de producción y realizar comparaciones con periodos anteriores, y a razón de los resultados de la investigación se concluye que la producción es mayor.

Así mismo se encontró que el teletrabajo hace que los trabajadores se recarguen de más responsabilidades domésticas de las habituales, donde el 52% se siente afectado y el 5% está indeciso. Esto se puede dar en algunos casos en los que todavía no se vive en ambientes democráticos con roles compartidos por lo que se propone la programación de charlas a cargo de psicólogos que orienten para tener una mejor organización y trabajar en la distribución de responsabilidades cotidianas entre los miembros de la familia.

De la misma forma se encontró que el teletrabajo hace que los trabajadores se sientan aislados de la entidad, donde el 22,8% no se siente afectado, y el 78,2% se encuentran en niveles que sienten afectados. En la actualidad se cuentan con medios tecnológicos los que nos permiten tener reuniones virtuales y todo tipo de comunicación por lo que se propone que por el intermedio de la administración se programen reuniones similares a las que se hacían en la modalidad presencial haciendo uso de los medios tecnológicos las que permitían interactuar entre compañeros.

De igual forma se encontró que el teletrabajo incrementa la responsabilidad en las tareas asignadas, donde el 62% se encuentra en el nivel frecuentemente. Frente a esta problemática se plantea que si bien en esta

modalidad se tiene la flexibilidad en cuánto a los horarios, se plante una normativa estricta referente a la cantidad de horas laborales, las mismas que no deben de exceder las 8 horas diarias.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

En la investigación, en la prueba estadísticas de Chi-cuadrado de Pearson, se obtuvo el $p=0,000$ al ser menor de $0,005$ se evidencia que existe relación en entre el teletrabajo y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de los juzgados laborales de la corte de Lima, 2020, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , y de determina que existe relación entre el teletrabajo y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores en los Juzgados laborales de la corte de Lima. Así mismo en cuánto a los niveles de asociación se encontró que el valor de Gamma es $0,825$ la que nos indica que la asociación es directa y la intensidad es alta. Por lo que se concluye que se cumplió con el objetivo general, y se demostró la hipótesis de trabajo.

OE1: En el estudio se encontró que el 70.7% (65 participantes) del total de trabajadores encuestados se encuentra en el nivel bueno, el 29.3% (27 participantes) en el nivel regular y no encontrando participantes en el nivel malo, por lo tanto, podemos concluir que la ejecución del teletrabajo en los Juzgados Laborales de la Corte de Lima se encuentra en un nivel bueno.

OE2: En el estudio se encontró que el 63.0% (58 participantes) del total de trabajadores encuestados se encuentra en el nivel alto, el 37.0% (34 participantes) en el nivel regular y no encontrando participantes en el nivel bajo, por lo tanto, podemos concluir que la Satisfacción Laboral de los trabajadores de los Juzgados Laborales de la Corte de Lima se encuentra en un nivel alto.

OE3: Entre los factores del teletrabajo que se relacionan con la satisfacción laboral se encontró que el 85,9% es de acuerdo en tener una flexibilidad laboral, 90,2% está de acuerdo en tener un entorno físico favorable y el 68.5% es de acuerdo que cuenta con las herramientas informáticas adecuadas, llegando a la conclusión que los factores del teletrabajo tienen relación con la satisfacción laboral.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda que la administración de los juzgados laborales de la corte de Lima tome las siguientes medidas:

- Promover actividades de capacitación para los teletrabajadores y justiciables.
- Priorizar el teletrabajo completo en la medida de lo posible, y minimizar en teletrabajo mixto solo en aquellos trabajos que es estrictamente necesario la presencia física en las oficinas.
- Coordinar para una mayor difusión de los procedimientos en los usos de las herramientas informáticas a los justiciables para que se adecuen esta nueva modalidad de trabajo.
- Coordinar para agilizar las gestiones de los certificados digitales para el personal de los juzgados y para los justiciables
- Promover actividades que permita la integración entre servidores, haciendo uso de medios digitales como videoconferencias, informativos electrónicos, etc.

REFERENCIAS

- Acevedo Muro, D. A., Alegría Del Pozo, C. A., & Cortegana Saavedra, M. de los A. C. . . (2016). *Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016*. <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/handle/10757/621533>
- Barros Suárez, A. S. (2016). Telework: Reality and wellness. *Artículo Académico*, 7(teletrabajo), 16. <https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=2a02f541-2b01-d28d-13be-0ed5da06eee9&documentId=73c702f7-30da-3cbe-a971-3042e2158b4d>
- Benjumea-Arias, M.L., Villa-Enciso, E.M. y Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59–73. <https://doi.org/10.22430/24223182.172>
- Buendía, L., Colás, P. & Hernández, F. (1998). *Métodos de Investigación en Psicopedagogía*.
- Camaño, E. (2018). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de Derecho de La Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 2, 79–105.
- Comisión de trabajo dentro del Foro de empresas EFR. (2012). *El libro blanco del teletrabajo en España: del trabajo a domicilio a los e worker. Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo en remoto*. 1–115. <http://www.teledislab.es/descargas/libroblancoteletrabajoespana.pdf>
- Congreso de la República. (1997). *Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. 1–27. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>
- Eldér, E. (2020). Telework and daily travel: New evidence from Sweden. *Journal of Transport Geography*, 86. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2020.102777>
- Fariña Santos, A. C., & Gámez Suárez, A. M. (2017). *La Satisfacción Laboral Y Su Relación Con Las Variables Conducta, Motivación Y Riesgos Psicosociales*.
- Fernandez, A. C. (2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú. *Derecho & Sociedad*, 0(46), 95–109.
- Fernandez, C. (2015). *Metodología de la investigación* (6ª edición, Vol. 3, Issue 2). <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
- Fontalbo Herrera, T., De la Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2017). LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47–60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1897>

- Garcia, M. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo . Una exploración cualitativa para su estudio*. 22(2), 161–166.
- Guzmán Pretel, A. (2017). Percepción de los usuarios de la calidad de servicio en el Centro de Distribución General de la Corte Superior de Justicia de La Libertad sede Bolívar-2017. *Universidad César Vallejo*.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- INEI. (2018). Perú: Percepción Ciudadana sobre Democracia y Confianza en las Instituciones. *Informe Técnico N 03.*, 37.
- Justo, C. (2015). *RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS EN EL 4TO JUZGADO DE FAMILIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PUNO, 2015*. 2006–2011.
- Kazekami, S. (2019). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2). <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Moeckel, R. (2017). Working from Home: Modeling the Impact of Telework on Transportation and Land Use. *Transportation Research Procedia*, 26(2016), 207–214. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2017.07.021>
- Montoya Cáceres, P., Beiiio-Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., & Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7–13. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492017000100007>
- Nilles, J. M. (1988). Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. *Transportation Research Part A: General*, 22(4), 301–317. [https://doi.org/10.1016/0191-2607\(88\)90008-8](https://doi.org/10.1016/0191-2607(88)90008-8)
- OIT. (2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo: Estimaciones actualizadas y análisis*. 1–23. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Park, S. H., Lee, P. J., Lee, B. K., Roskams, M., & Haynes, B. P. (2020).

- Associations between job satisfaction, job characteristics, and acoustic environment in open-plan offices. *Applied Acoustics*, 168. <https://doi.org/10.1016/j.apacoust.2020.107425>
- Peñafiel, E. (2019). *El Teletrabajo en el Sector Público como Alternativa de Desplazamiento*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- PODER JUDICIAL. (2017). .:: Poder Judicial del Perú :: "MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DE LAS ESPECIALIDADES PENAL Y LABORAL PARA LA NUEVA SEDE JUDICIAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA", 144. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/corte+superior+ayacucho+pj/s_csj_a yacucho_nuevo/as_inicio/as_imagen_prensa/as_noticias/csjay_n160452%0A https://historico.pj.gob.pe/conocenos.asp?tema=historia%0Ahttps://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cij-juris/s_cij_ju
- Presidencia de la República del Perú. (2015). *LEY Nº 30036 - LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO en PERÚ*. [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)
- R. Gonzales, M. Lopez, P. Man, D. N. (2017). Oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima – Perú : Un estudio basado en los casos : Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Enel Distribución Perú y Banco de Crédito del Perú (BCP). *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621866%0Ahttps://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621866%0Ahttp://hdl.handle.net/10757/621866>
- Ríos Ruíz, A. D. los Á. (2017). La Justicia Electrónica En México: Visión Comparada Con América Latina. *Revista de La Facultad de Derecho de México*, 67(266), 389. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2016.266.59011>
- Rojas, R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito Caso de estudio empresa D . I . T . TELECOM*.
- Rosales, R. (2015). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana*.
- Sanchez, I. (2017). Teletrabajo en el Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, 1(4), 1–24. <http://servicios.uss.edu.pe/ojs/index.php/SVS/article/view/78>
- Sánchez Trujillo, M. G., & García Vargas, M. de L. E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 163. <https://doi.org/10.22517/23447214.11471>
- Tapasco Alzate, O., & Giraldo García, J. (2014). Propuesta de investigación para

la medición de la productividad laboral del teletrabajo híbrido en el sector servicios. *Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology, 12th*, 1–9.

TomTom. (2019). TomTom Traffic Index: Mumbai takes Crown of 'Most Traffic Congested City' in World. *TomTom Traffic Index*, 1–4.
<https://library.tomtom.com/share/0E286C8F-F2E0-4422-923E8D1B7C5F2B61/?mediaId=4C386BE9-E2B0-4691-99440A38CAD754A3%0Ahttp://corporate.tomtom.com/releasedetail.cfm?releaseid=961546>

Valencia, A., & Condori, R. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas* Regulatory Aspects of Teleworking in Peru: Analysis and Perspectives. *Pp*, 12(41), 226.
<http://www.europeanrights.eu/public/commenti/>

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

ANEXOS

TITULO: EL TELETRABAJO Y EL NIVEL DE SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES EN LOS JUZGADOS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p>Problema Principal:</p> <p>¿En qué medida se relaciona el teletrabajo y los niveles de satisfacción laboral en los Juzgados laborales de la corte de Lima?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Cómo se viene ejecutando el teletrabajo en los Juzgados Laborales de la Corte de Lima? ○ ¿Cuáles son los niveles de satisfacción laboral en los juzgados laborales de la corte de Lima? ○ ¿Cuáles son los factores del teletrabajo que se relacionan con la satisfacción laboral en los 	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre el teletrabajo y los niveles de satisfacción laboral en los juzgados laborales de la corte de Lima.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Establecer como se viene ejecutando el teletrabajo en los Juzgados Laborales de la Corte de Lima ○ Analizar cuáles son los niveles de satisfacción laboral en los juzgados laborales de la corte de Lima ○ Establecer cuáles son los factores del teletrabajo que se relacionan con la satisfacción laboral en los 	<p>Hipótesis General:</p> <p>H1. El teletrabajo se relaciona con satisfacción laboral en los juzgados laborales de la corte de Lima.</p> <p>H0. El teletrabajo no se relaciona con satisfacción laboral en los juzgados laborales de la corte de Lima</p>	<p><u>Variables Independientes</u></p> <p>- Teletrabajo</p> <p><u>Variables Dependientes</u></p> <p>- Satisfacción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Teletrabajo en casa ○ Teletrabajo mixto ○ Condiciones laborales favorables ○ Carga laboral ○ Reconocimiento

20	0	4	1	1	4	1	2	4	4	4	4	2	2	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	3	4	4	3	3	
21	0	4	1	4	3	1	1	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	4	4	3	4	
22	0	3	1	3	4	3	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	
23	1	3	1	4	4	1	1	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4
24	1	5	1	4	4	3	3	3	4	3	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	2	5	5	5	5	4	3	4	
25	0	1	1	4	4	1	2	4	2	1	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	
26	0	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	3	2	4	3		
27	1	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	2	4	4	4	1	2	3	3
28	1	2	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	
29	1	4	1	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	3	5	2	4	3	4	
30	1	2	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	2	2	4	3
31	1	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	3	4	4	
32	1	3	1	4	2	1	1	4	4	4	4	3	2	2	1	2	1	1	2	2	4	2	1	4	2	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3
33	1	3	1	4	4	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	
34	1	3	1	4	4	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	
35	1	4	1	4	4	2	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
36	0	2	1	4	4	2	1	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	5	4	4	3	3	3	4	
37	0	2	2	3	4	2	1	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
38	1	4	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	5	4	5	5	5	4	4	4	4	
39	1	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	
40	0	3	2	4	4	2	1	4	4	4	4	5	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	5	3	4	4	5	4	4	4	3	
41	0	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
42	0	1	1	3	4	2	1	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	
43	1	1	2	3	4	2	1	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	
44	0	3	1	4	3	1	1	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	
45	1	3	1	2	3	1	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	1	4	2	4	1	1	3	3	
46	0	3	2	4	4	1	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	
47	1	2	1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	4	2	2	4	4	1	2	4	5	4	4	1	3	4	3	4	
48	0	4	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
49	0	3	2	4	4	2	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
50	0	2	1	4	4	2	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	5	4	4	3	4	
51	1	1	1	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	
52	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

53	1	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	5	4	5	4	5	3	3	4	4						
54	0	2	2	4	3	2	1	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4					
55	0	2	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4						
56	1	4	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	1	2	3	4	2	3	2	4	4	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3		
57	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
58	1	2	1	3	4	1	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4			
59	1	2	1	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4			
60	1	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4			
61	1	2	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4		
62	1	4	1	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	3	5	2	4	3	4	4			
63	1	2	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	2	2	4	3		
64	1	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4			
65	0	3	1	4	2	1	1	4	4	4	4	3	2	2	1	2	1	1	2	2	4	2	1	4	2	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3		
66	0	3	1	4	4	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4			
67	1	3	1	4	4	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4			
68	1	4	1	4	4	2	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
69	0	2	1	4	4	2	1	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4			
70	0	2	2	3	4	2	1	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
71	0	4	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4			
72	1	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4			
73	0	3	2	4	4	2	1	4	4	4	4	5	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4			
74	1	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4		
75	0	1	2	3	4	2	1	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4			
76	1	1	2	3	4	2	1	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4			
77	0	3	2	4	3	1	1	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4			
78	0	3	1	2	3	1	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	1	4	2	4	1	1	3	3	4			
79	0	3	2	4	4	1	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4			
80	1	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	1	2	4	5	4	4	1	3	4	3

81	1	4	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
82	1	3	2	4	4	2	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
83	0	2	1	4	4	2	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	5	4	4	3	4		
84	0	1	1	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4		
85	0	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
86	1	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	5	4	5	4	5	3	3	4	4		
87	0	2	2	4	3	2	1	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
88	1	2	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
89	0	4	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	1	2	3	4	2	3	2	4	4	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3
90	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	0	2	2	3	4	1	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	
92	0	2	1	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	

Instrumento: Formulario

Sección 1 de 5

Teletrabajo y Satisfacción laboral

Descripción del formulario

Sexo

Varon

Mujer

¿Cuál de las siguientes categorías corresponde a su edad?

18-28

29-38

39-48

49-58

mayor a 58

Modalidad implementada



teletrabajo en casa, telecentro, móvil

1. ¿Sigo un horario regular para cumplir mi teletrabajo en casa?

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

2. ¿El teletrabajo me evita gastos en pasajes y alimentación?

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

Conciliación de la vida laboral y familiar



condiciones laborales favorables

10. ¿Mi teletrabajo no afecta mis actividades familiares?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

11. ¿Mi teletrabajo se complementa con mi vida familiar?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Mejora de la salud y bienestar



condiciones laborales favorables

18. ¿Cuento con el entorno físico y el espacio adecuado para realizar mi teletrabajo?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

19. ¿La modalidad de teletrabajo, las tareas y actividades que realizo me brindan satisfacción laboral?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Productividad



carga y reconocimiento

26. ¿Las herramientas informáticas con las que cuento me permiten agilizar mi teletrabajo?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

27. ¿Tengo respuesta rápida de soporte informático en caso de fallas con el sistema?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indeciso
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo