



# **Universidad Católica de Santa María**

**Escuela de Postgrado**

## **Maestría en Educación con Mención en Gestión de los Entornos Virtuales para el Aprendizaje**

### **Relación entre el trabajo remoto y satisfacción laboral en docentes de la Provincia de Islay, 2025**

Tesis presentada por:

**Herrera Crisóstomo, Sixto**

**ORCID: 0009-0003-8748-3593**

**Mendoza Mamani, Edgar**

**ORCID: 0009-0003-9196-9895**

**Rodriguez Carnero, Rosamaria Elena**

**ORCID: 0000-0001-8485-9936**

Para optar el Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Gestión de los  
Entornos Virtuales para el Aprendizaje

Asesor:

**Dr. Gutiérrez Aguilar, Olger Albino**

**ORCID: 0000-0002- 6657 -7529**

**Arequipa – Perú**

**2026**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS**

Arequipa, 08 de Octubre del 2025

**Dictamen: 015261-C-EPG-2025**

Visto el borrador del expediente 015261, presentado por:

**2018003452 - RODRIGUEZ CARNERO ROSAMARIA ELENA**

**2017002061 - HERRERA CRISÓSTOMO SIXTO**

**2017002801 - MENDOZA MAMANI EDGAR**

Titulado:

**RELACIÓN ENTRE EL TRABAJO REMOTO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA  
PROVINCIA DE ISLAY, 2025**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**29457820 - MARTINEZ CARPIO HECTOR EMILIO  
DICTAMINADOR**



**29659054 - SALAS DELGADO MARGIE VALERIA  
DICTAMINADOR**



**29412327 - MONTESINOS CHAVEZ MARCELA CANDELARIA  
DICTAMINADOR**



# RELACIÓN ENTRE EL TRABAJO REMOTO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA PROVINCIA DE ISLAY, 2025

## INFORME DE ORIGINALIDAD

|                     |                     |               |                        |
|---------------------|---------------------|---------------|------------------------|
| 7%                  | 8%                  | 2%            | 3%                     |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJS DEL ESTUDIANTE |

## FUENTES PRIMARIAS

|   |                                                  |    |
|---|--------------------------------------------------|----|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe                           | 2% |
|   | Fuente de Internet                               |    |
| 2 | www.kilpatrickexecutive.com                      | 1% |
|   | Fuente de Internet                               |    |
| 3 | hdl.handle.net                                   | 1% |
|   | Fuente de Internet                               |    |
| 4 | Submitted to Universidad Católica de Santa María | 1% |
|   | Trabajo del estudiante                           |    |
| 5 | repositorio.unc.edu.pe                           | 1% |
|   | Fuente de Internet                               |    |

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Apagado

## DEDICATORIA

*A mi querido nieto, Juan Pablo Cutimbo Herrera, quien, con su risa, inocencia y compañía incondicional, iluminó mis largas jornadas de estudio. Tu presencia, fue mi mayor motivación para seguir adelante en cada momento de cansancio. Este logro es tanto tuyo como mío, porque cada paso de este proceso estuvo marcado por tu amor y alegría.*

Te quiero mucho, Juan Pablo.

**Sixto HERRERA CRISÓSTOMO**

*A mis queridos padres Pedro y Josefina, por desear siempre mi progreso profesional y personal. A mi esposa Yolanda por brindarme ánimos antes y durante la ejecución del presente trabajo de investigación. A mis hijos quienes fueron mi fortaleza y motivación para concretizar mis sueños en el campo profesional y personal.*

*Con mucho amor.*

**Edgar MENDOZA MAMANI**

*A mis familiares y amigos que me apoyaron en todo momento. Porque cada logro es más significativo cuando es compartido.*

**Rosamaria RODRIGUEZ CARNERO**

## AGRADECIMIENTOS

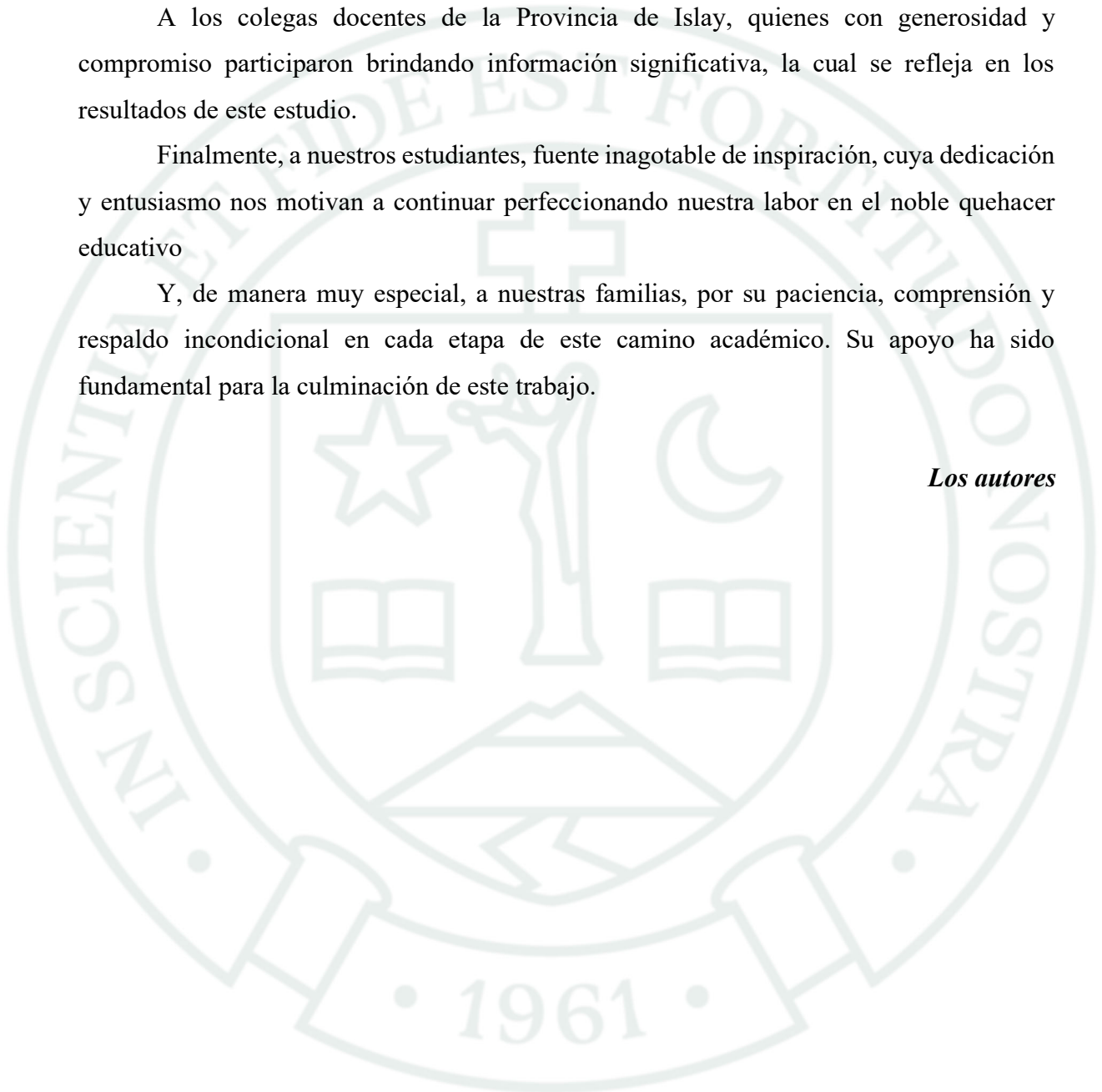
Expresamos nuestro más sincero reconocimiento a las autoridades y docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica Santa María, por su constante apoyo, orientación y valiosos aportes que contribuyeron al desarrollo de la presente investigación.

A los colegas docentes de la Provincia de Islay, quienes con generosidad y compromiso participaron brindando información significativa, la cual se refleja en los resultados de este estudio.

Finalmente, a nuestros estudiantes, fuente inagotable de inspiración, cuya dedicación y entusiasmo nos motivan a continuar perfeccionando nuestra labor en el noble quehacer educativo

Y, de manera muy especial, a nuestras familias, por su paciencia, comprensión y respaldo incondicional en cada etapa de este camino académico. Su apoyo ha sido fundamental para la culminación de este trabajo.

***Los autores***



## RESUMEN

La pandemia por COVID-19 impulsó una transición forzada hacia el trabajo remoto en el ámbito educativo, planteando nuevos desafíos para el bienestar profesional docente. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los docentes en instituciones educativas públicas de la provincia de Islay, Arequipa, durante el año 2025. Se empleó un enfoque cuantitativo con diseño correlacional no experimental y corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 194 docentes de educación básica, a quienes se aplicaron cuestionarios validados para medir ambas variables. Los resultados muestran que el trabajo remoto obtuvo niveles predominantemente altos (88.7%), especialmente en dimensiones como acompañamiento estudiantil y adaptación de materiales, mientras que la satisfacción laboral también presentó niveles elevados (71.1% alto y 2.6% muy alto). No obstante, la prueba de Rho de Spearman evidenció correlaciones débiles y no significativas entre la variable trabajo remoto y la satisfacción laboral general ( $\rho=0.135$ ;  $p=0.060$ ), así como con sus dimensiones intrínseca y extrínseca. Solo la dimensión de colaboración con el director mostró correlaciones positivas y significativas con todas las dimensiones de satisfacción. En conclusión, si bien el trabajo remoto ha sido valorado positivamente por los docentes, su impacto directo sobre la satisfacción laboral es limitado, a excepción de aquellos aspectos vinculados a la gestión institucional y el desarrollo profesional compartido.

**Palabras clave:** Satisfacción profesional docente, educación remota, desempeño pedagógico digital.

## ABSTRACT

The COVID-19 pandemic led to a forced shift toward remote work in the educational field, raising new challenges for teachers' professional well-being. This study aimed to determine the relationship between remote work and job satisfaction among teachers in public educational institutions in the province of Islay, Arequipa, during 2025. A quantitative, non-experimental correlational design with a cross-sectional approach was used. The sample consisted of 194 basic education teachers, who responded to validated questionnaires measuring both variables. Results show that remote work was predominantly rated high (88.7%), especially in dimensions such as student support and the adaptation of instructional materials, while job satisfaction also showed elevated levels (71.1% high and 2.6% very high). However, Spearman's Rho test revealed weak and statistically non-significant correlations between remote work and overall job satisfaction ( $p=0.135$ ;  $p=0.060$ ), as well as with its intrinsic and extrinsic dimensions. Only the dimension of collaboration with school leadership showed positive and significant correlations with all dimensions of satisfaction. In conclusion, although remote work was positively perceived by teachers, its direct impact on job satisfaction appears limited, except in aspects linked to institutional management and collaborative professional development.

**Key words:** Teacher job satisfaction, remote education, digital teaching performance.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

**INTRODUCCIÓN..... 1**

**HIPÓTESIS..... 3**

**OBJETIVOS ..... 3**

    OBJETIVO GENERAL..... 3

    OBJETIVOS ESPECÍFICOS ..... 3

**CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO..... 4**

**1.1. TRABAJO REMOTO ..... 5**

**1.1.1. DEFINICIÓN..... 5**

**1.1.2. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO REMOTO ..... 8**

**1.1.3. DIMENSIONES DEL TRABAJO REMOTO EN EL ÁMBITO LABORAL..... 9**

**1.1.4. DIMENSIONES DEL TRABAJO REMOTO EN EL CONTEXTO EDUCATIVO**

**NACIONAL 10**

        1.1.4.1. DIMENSIÓN: ACOMPAÑAMIENTO AL ESTUDIANTE. .... 11

        1.1.4.2. DIMENSIÓN: ADAPTACIÓN DE ACTIVIDADES Y DISEÑO DE MATERIALES  
COMPLEMENTARIOS PARA ENRIQUECER EL APRENDIZAJE..... 11

        1.1.4.3. DIMENSIÓN: ANÁLISIS DE EVIDENCIAS Y OFRECIMIENTO DE  
RETROALIMENTACIÓN A LOS ESTUDIANTES. .... 11

        1.1.4.4. DIMENSIÓN: COLABORACIÓN CONJUNTA CON EL DIRECTOR PARA  
FOMENTAR EL DESARROLLO PROFESIONAL..... 12

**1.1.5. EL TRABAJO REMOTO Y SU IMPACTO EN EL APRENDIZAJE..... 12**

**1.2. SATISFACCIÓN LABORAL..... 13**

**1.2.1. DEFINICIÓN..... 13**

**1.2.2. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL. .... 15**

        1.2.2.1. SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA ..... 15

        1.2.2.2. SATISFACCIÓN INTRÍNSECA ..... 17

**1.3. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN..... 18**

**1.3.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES ..... 18**

**1.3.2. ANTECEDENTES NACIONALES..... 19**

**1.3.3. ANTECEDENTES LOCALES..... 21**

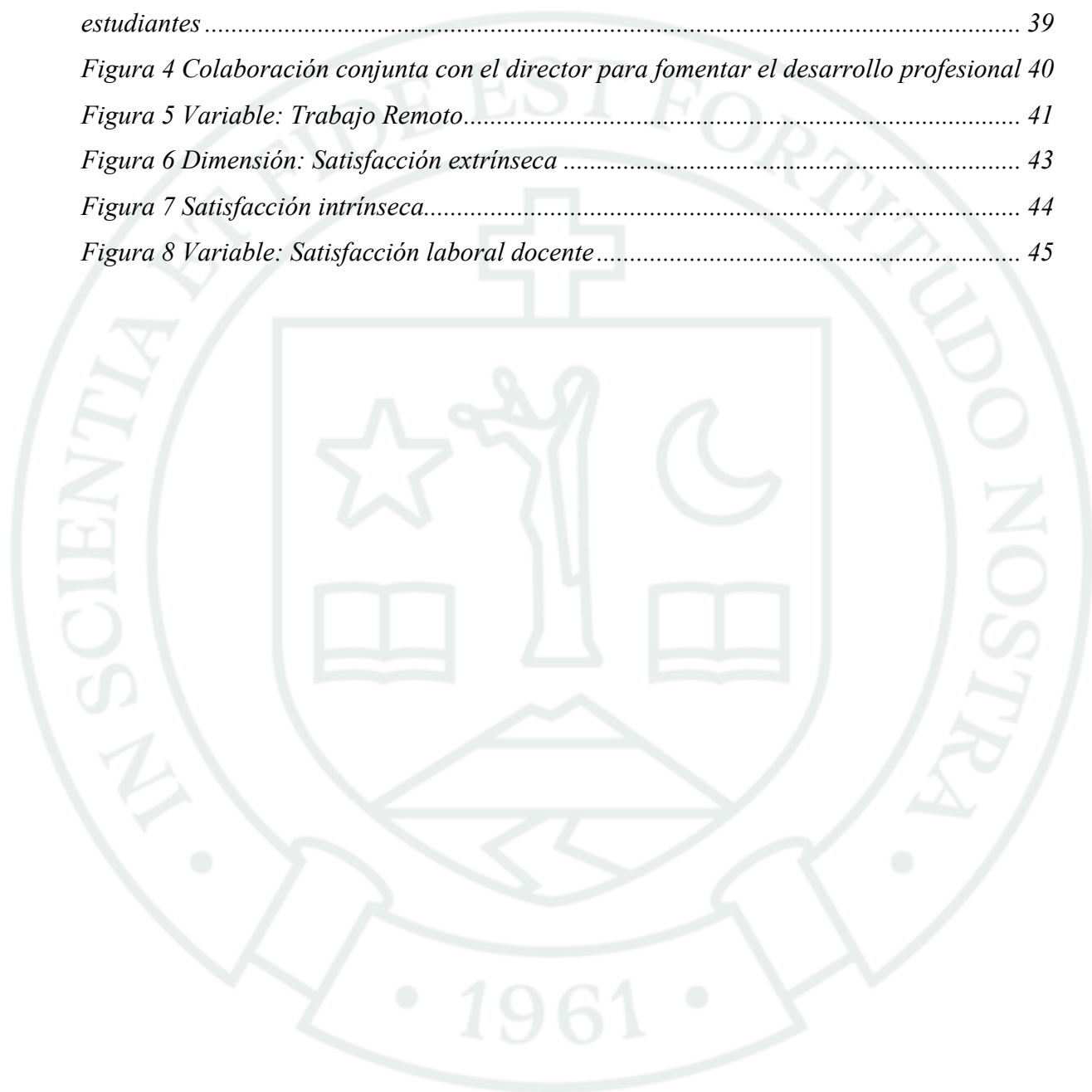
|                                                                     |           |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA .....</b>                               | <b>23</b> |
| <b>2.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....</b>                     | <b>24</b> |
| 2.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....                                  | 24        |
| 2.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....                                 | 24        |
| <b>2.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN .....</b>           | <b>25</b> |
| 2.2.1. TÉCNICAS .....                                               | 25        |
| 2.2.2. INSTRUMENTOS .....                                           | 25        |
| <b>2.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....</b>                   | <b>26</b> |
| <b>2.4. CAMPO DE VERIFICACIÓN .....</b>                             | <b>30</b> |
| 2.4.1. UBICACIÓN ESPACIAL .....                                     | 30        |
| 2.4.2. UBICACIÓN TEMPORAL .....                                     | 30        |
| 2.4.3. UNIDADES DE ESTUDIO .....                                    | 30        |
| <b>2.5. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....</b>               | <b>31</b> |
| 2.5.1. ORGANIZACIÓN .....                                           | 31        |
| 2.5.2. RECURSOS .....                                               | 32        |
| 2.5.3. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS .....                             | 32        |
| 2.5.4. CRITERIOS PARA EL MANEJO ESTADÍSTICO DE LOS RESULTADOS ..... | 33        |
| <b>CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>                   | <b>35</b> |
| <b>3.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS .....</b>            | <b>36</b> |
| 3.1.1. VARIABLE: TRABAJO REMOTO .....                               | 36        |
| 3.1.2. VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL .....                         | 42        |
| <b>3.2. ANÁLISIS INFERENCIAL DE LOS RESULTADOS .....</b>            | <b>46</b> |
| 3.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD .....                                   | 46        |
| 3.2.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS .....                          | 47        |
| <b>3.3. DISCUSIÓN .....</b>                                         | <b>50</b> |
| <b>CONCLUSIONES .....</b>                                           | <b>53</b> |
| <b>RECOMENDACIONES .....</b>                                        | <b>54</b> |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>                             | <b>55</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                                                                                |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>Tabla 1 Operacionalización de la variable: Trabajo remoto .....</i>                                                         | <i>26</i> |
| <i>Tabla 2 Operacionalización de la variable: satisfacción laboral.....</i>                                                    | <i>28</i> |
| <i>Tabla 3 Número de docentes del nivel secundario en instituciones educativas estatales, según distrito .....</i>             | <i>30</i> |
| <i>Tabla 4 Validación de expertos.....</i>                                                                                     | <i>32</i> |
| <i>Tabla 5 Fiabilidad de Cuestionario .....</i>                                                                                | <i>33</i> |
| <i>Tabla 6 Dimensión: Acompañamiento del estudiante durante el proceso de aprendizaje .</i>                                    | <i>36</i> |
| <i>Tabla 7 Dimensión: Adaptación de actividades y diseño de materiales complementarios para enriquecer el aprendizaje.....</i> | <i>37</i> |
| <i>Tabla 8.....</i>                                                                                                            | <i>38</i> |
| <i>Tabla 9 Colaboración conjunta con el director para fomentar el desarrollo profesional .</i>                                 | <i>40</i> |
| <i>Tabla 10 Variable: Trabajo Remoto .....</i>                                                                                 | <i>41</i> |
| <i>Tabla 11 Dimensión: Satisfacción extrínseca .....</i>                                                                       | <i>42</i> |
| <i>Tabla 12 Satisfacción intrínseca .....</i>                                                                                  | <i>44</i> |
| <i>Tabla 13 Variable: Satisfacción laboral docente.....</i>                                                                    | <i>45</i> |
| <i>Tabla 14 Prueba de normalidad.....</i>                                                                                      | <i>46</i> |
| <i>Tabla 15 Prueba de correlación Rho de Spearman .....</i>                                                                    | <i>48</i> |

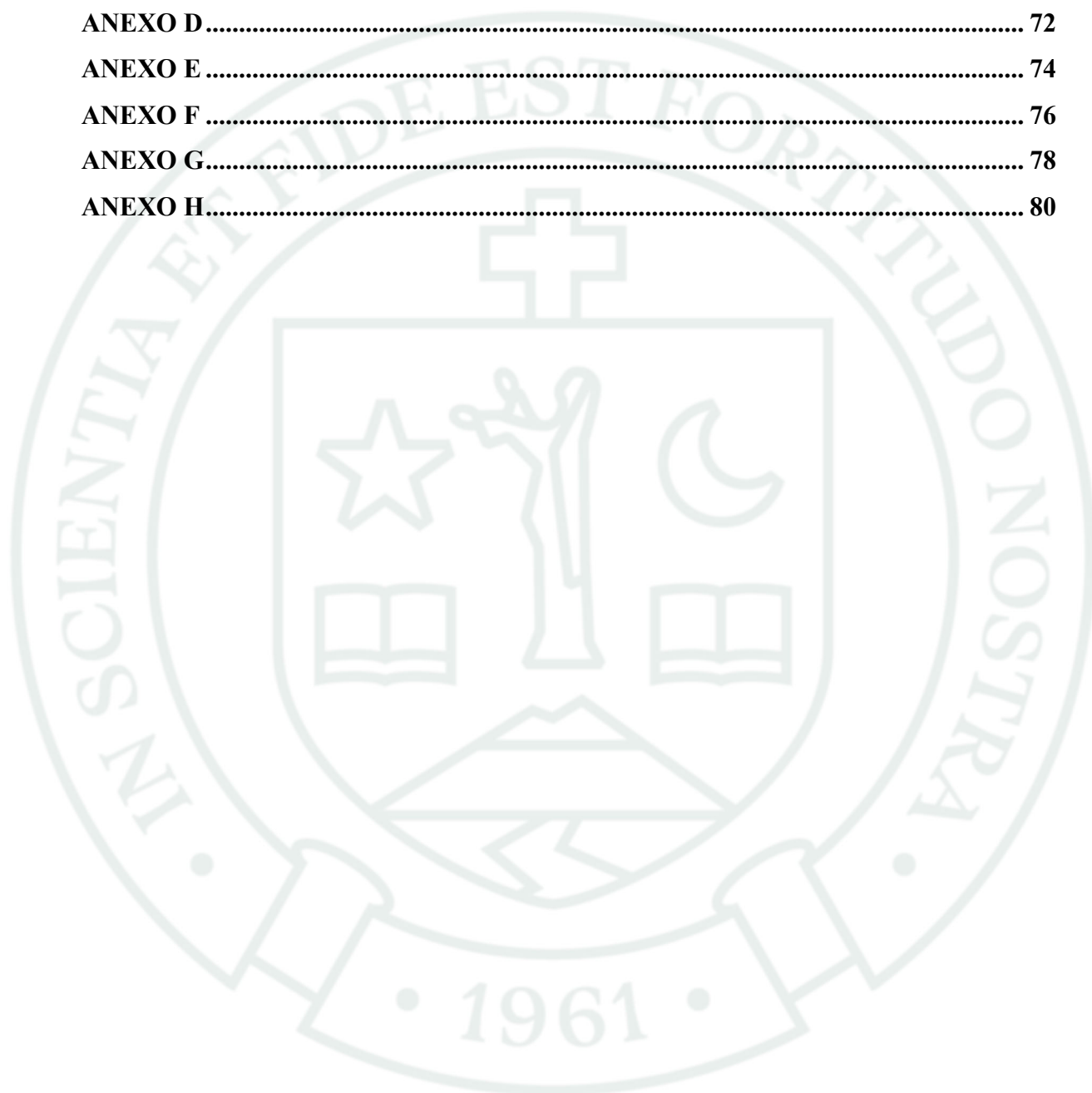
## ÍNDICE DE FIGURAS

|                                                                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <i>Figura 1 Dimensión: Acompañamiento del estudiante durante el proceso de aprendizaje</i>                                      | 36 |
| <i>Figura 2 Dimensión: Adaptación de actividades y diseño de materiales complementarios para enriquecer el aprendizaje.....</i> | 37 |
| <i>Figura 3 Dimensión: Análisis de evidencias y ofrecimiento de retroalimentación a los estudiantes .....</i>                   | 39 |
| <i>Figura 4 Colaboración conjunta con el director para fomentar el desarrollo profesional</i>                                   | 40 |
| <i>Figura 5 Variable: Trabajo Remoto.....</i>                                                                                   | 41 |
| <i>Figura 6 Dimensión: Satisfacción extrínseca .....</i>                                                                        | 43 |
| <i>Figura 7 Satisfacción intrínseca.....</i>                                                                                    | 44 |
| <i>Figura 8 Variable: Satisfacción laboral docente.....</i>                                                                     | 45 |



## ANEXOS

|              |     |
|--------------|-----|
| ANEXO A..... | 62  |
| ANEXO B..... | 667 |
| ANEXO C..... | 70  |
| ANEXO D..... | 72  |
| ANEXO E..... | 74  |
| ANEXO F..... | 76  |
| ANEXO G..... | 78  |
| ANEXO H..... | 80  |



## INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el entorno educativo ha experimentado transformaciones rápidas, principalmente e impulsadas por los avances tecnológicos y, en especial, por la necesidad de ajustarse a nuevas metodologías de enseñanza, como el trabajo remoto. Esta modalidad, que cobró una importancia fundamental durante la pandemia de COVID-19, no solo permitió que las clases continuaran de forma virtual, sino que también trajo consigo una serie de desafíos para los docentes, quienes tuvieron que ajustar su manera de enseñar y, a su vez, adaptarse a nuevas dinámicas laborales. Si bien el trabajo remoto permitió asegurar la continuidad educativa en tiempos difíciles, también dejó al descubierto cómo impacta en el bienestar de los educadores y en su satisfacción con el trabajo que realizan día a día.

Este estudio busca profundizar en la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas en la provincia de Islay, en el año 2025. El contexto de esta localidad es único, con sus propias particularidades sociales, culturales y económicas, que influyen en cómo los docentes experimentan esta modalidad de trabajo. El objetivo es conocer cómo el trabajo remoto afecta no solo el rendimiento de los profesores, sino también su motivación, emociones y la percepción que tienen sobre su labor.

Al investigar estas experiencias, buscamos aportar ideas y soluciones que puedan ayudar a crear un ambiente laboral más saludable y satisfactorio para los docentes. Sabemos que el bienestar de los educadores es clave para una educación de calidad, y este estudio tiene la intención de contribuir a mejorar las condiciones de trabajo en las instituciones educativas. Además, los resultados obtenidos podrían servir como guía para otros contextos educativos que enfrentan retos similares, ayudando a construir un sistema educativo más adaptable y resiliente a los cambios del entorno.

Con esta investigación, esperamos no solo entender mejor cómo el trabajo remoto impacta a los docentes, sino también ofrecer ideas concretas para mejorar su experiencia laboral y, por ende, la calidad educativa en la región.

En el contexto actual, marcado por una transformación significativa de las dinámicas laborales y el auge del trabajo remoto, surge una pregunta central para esta investigación: ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto con la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas de la provincia de Islay durante el año 2025? Esta interrogante constituye el núcleo de nuestro estudio."

Para explorar a fondo este tema, hemos estructurado nuestro trabajo en tres etapas principales.

En primer lugar, el Capítulo Inicial nos sumergirá en el mundo teórico que sustenta esta investigación. Aquí, realizaremos una exhaustiva revisión de las ideas clave y los estudios previos que nos ayudarán a construir una base sólida para entender nuestra problemática.

A continuación, en el Segundo Capítulo, desvelaremos la hoja de ruta que hemos seguido para llevar a cabo esta investigación. Explicaremos detalladamente la metodología empleada, desde las técnicas de recolección de datos hasta los instrumentos específicos que utilizamos, asegurándonos de validar su rigor y fiabilidad.

Finalmente, el Tercer Capítulo estará dedicado a presentar los resultados que hemos obtenido. A través de un análisis estadístico, tanto descriptivo como inferencial, mostraremos las conclusiones de nuestro estudio. Además, abriremos un espacio para la discusión, donde confrontamos nuestros hallazgos con el conocimiento científico actual, particularmente considerando la influencia que pueden tener factores como las redes sociales en el contexto educativo que hemos estudiado.

## **HIPÓTESIS**

Hi. El trabajo remoto se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en docentes de la Provincia de Islay, 2025.

H0. El trabajo remoto no se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de la Provincia de Islay, 2025.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación entre el trabajo remoto con la satisfacción laboral en docentes de la Provincia de Islay, 2025.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Determinar la relación entre el trabajo remoto según el acompañamiento del estudiante durante el proceso de aprendizaje con la satisfacción laboral, en docentes de la Provincia de Islay, 2025.
- Determinar la relación entre el trabajo remoto según la adaptación de actividades y diseño de materiales complementarios para enriquecer el aprendizaje con la satisfacción laboral, en docentes de la Provincia de Islay, 2025.
- Determinar la relación entre el trabajo remoto según el análisis de evidencias y ofrecimiento de retroalimentación a los estudiantes con la satisfacción laboral, en docentes de la Provincia de Islay, 2025.
- Determinar la relación entre el trabajo remoto según la colaboración conjunta con el director para fomentar el desarrollo profesional con la satisfacción laboral, en docentes de la Provincia de Islay, 2025.



## MARCO TEÓRICO

### 1.1. TRABAJO REMOTO

#### 1.1.1. *Definición*

Según Morán et al. (2021) se define como la ejecución de actividades laborales que posibilitan a los empleados llevar a cabo sus funciones desde lugares diferentes a la oficina convencional, aprovechando las herramientas digitales y las tecnologías de la información. Este enfoque ha adquirido considerable relevancia en el contexto contemporáneo, especialmente como consecuencia de la pandemia, que obligó a numerosas organizaciones a implementar modelos de trabajo remoto con el fin de asegurar la continuidad operativa y salvaguardar la salud de sus colaboradores. La flexibilidad proporcionada por el trabajo a distancia ha inducido un cambio en la cultura laboral, en la que se priorizan los resultados por encima de la presencia física en un sitio específico.

Maraví y Segovia, (2025) definen el trabajo remoto como la ejecución de actividades laborales en un ámbito diferente al de la sede principal de la organización, apoyándose en las herramientas tecnológicas para asegurar la comunicación y la colaboración entre los miembros del equipo. Este modelo permite a los colaboradores llevar a cabo sus responsabilidades sin la necesidad de trasladarse a una oficina física, proporcionando así una mayor flexibilidad y fomentando un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional. El teletrabajo puede manifestarse en diversas modalidades, desde el trabajo totalmente remoto hasta el uso de espacios de trabajo compartidos, lo que resulta en una adecuación a las necesidades específicas de los profesionales.

Según Thorner (2020) para que los empleados puedan desempeñar sus labores desde casa, es fundamental que los líderes brinden una dirección clara y efectiva, asegurando una comunicación adecuada en el proceso de trabajo. Además, tanto empleadores como trabajadores deben manejar correctamente las herramientas tecnológicas, mientras que la empresa debe proporcionar el respaldo logístico necesario a través de los responsables designados para estos fines

El éxito del trabajo remoto depende de una gestión eficiente que combine liderazgo, comunicación efectiva y dominio de herramientas tecnológicas. Un liderazgo claro y preciso es esencial para evitar desorganización y baja productividad, mientras que la capacitación en tecnología permite aprovechar los recursos digitales de manera óptima. Además, el respaldo logístico de la empresa, con acceso a plataformas adecuadas y soporte técnico, es clave para garantizar la operatividad. En este contexto, el trabajo remoto no es solo responsabilidad del trabajador, sino un esfuerzo conjunto que, bien gestionado, puede

mejorar el desempeño laboral y la calidad de vida. Lo manifestado resulta de gran utilidad en una investigación sobre trabajo remoto, ya que brinda un marco teórico para analizar factores clave como el liderazgo, la comunicación, el manejo de herramientas tecnológicas y el respaldo logístico. Su enfoque permite formular hipótesis, diseñar instrumentos de recolección de datos y evaluar la relación entre las variables en estudio. Además, contribuye a la interpretación de los resultados y a la propuesta de estrategias para mejorar la gestión organizacional y optimizar esta modalidad laboral.

Sullivan (2003) se enfocó en definir y conceptualizar el teletrabajo, diferenciándolo de otras modalidades laborales flexibles, como el trabajo desde casa o el trabajo móvil. La autora destacó que el teletrabajo implica el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) para desempeñar tareas fuera del entorno de oficina tradicional. Asimismo, analizó cómo las definiciones y percepciones del teletrabajo varían según el contexto cultural y organizacional, lo que puede influir en su implementación y aceptación. Además, resaltó la importancia de considerar las implicaciones sociales y económicas del teletrabajo, como su impacto en la movilidad laboral y la segregación espacial.

MINEDU (2020), refiere que el trabajo remoto es “un servicio que brinda el docente desde su domicilio o lugar de confinamiento y apartamiento, utilizando herramientas de comunicación o medios que permitan continuar con la labor educativa fuera del centro laboral (Institución Educativa), de manera flexible y subordinada” (p. 4). En otras palabras, este concepto resalta cómo la tecnología ha permitido la continuidad de la enseñanza en contextos extraordinarios (como situaciones de confinamiento), al tiempo que preserva el carácter formal y reglamentado del trabajo docente. Además, se evidencia la necesidad de una adaptación tanto de los docentes como de la I.E. para asegurar la calidad de la enseñanza, superando las barreras físicas impuestas por las circunstancias. En el contexto de este estudio, este concepto es útil para analizar cómo las condiciones del trabajo remoto se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes, considerando factores como la adaptación a nuevas tecnologías, el manejo del tiempo, la interacción con estudiantes y colegas, y la percepción de apoyo por parte de la institución. Al abordar estas dimensiones, se puede obtener una visión más precisa de las ventajas, limitaciones y desafíos asociados con el trabajo remoto docente, así como su impacto en el bienestar y desempeño de los educadores en las I.I.E.E. de la provincia de Islay.

Asimismo, Gonzales et al., (2021), dicen que esta forma de trabajo, se realiza empleando la tecnología e internet fuera del centro laboral, precisando que “debe ser ordenado, cooperativo y programado, con el propósito de que cada uno pueda trabajar desde

su casa” (citado en: Rodríguez, 2021. p. 8). En esencia, se resalta cómo el trabajo remoto aprovecha la flexibilidad geográfica y las herramientas tecnológicas para garantizar la continuidad laboral, siempre que se cumplan ciertos criterios de organización y coordinación. En el contexto del presente estudio, nos permite identificar y evaluar los elementos que afectan cómo los docentes perciben su bienestar laboral. Elementos como la accesibilidad tecnológica, la planificación efectiva, la capacidad de mantener el compromiso profesional fuera del entorno tradicional y la autonomía en el trabajo remoto pueden ser determinantes para comprender cómo esta modalidad impacta en la satisfacción, productividad y motivación de los educadores.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020), "El teletrabajo consiste en una forma de organización laboral que utiliza tecnologías digitales para realizar actividades desde un lugar alternativo al habitual, como el hogar, ofreciendo flexibilidad tanto en tiempo como en espacio" (p. 5). En ese sentido la OIT, precisa que es una forma de organizar el trabajo que, mediante tecnologías digitales, permite a las personas realizar sus tareas desde lugares alternativos al habitual, como el hogar. Su utilidad radica en la flexibilidad que brinda para gestionar tiempo y espacio, fomentando la armonía entre las actividades laborales y la vida personal. En ese sentido, optimiza recursos, reduce costos y responde a las demandas de entornos laborales dinámicos.

Como expresan Baykal et al. (2021), el teletrabajo brinda beneficios como flexibilidad, ahorro de tiempo y reducción de costos, lo que lo convierte en una modalidad favorable tanto para empleados como para empleadores. Sin embargo, también enfrenta retos como el aislamiento social, la carencia de competencias digitales y las dificultades para equilibrar la vida laboral y personal. Esto último se ha reflejado en el bienestar de muchos docentes, que se han pasado largas horas aprendiendo técnicas de adaptación de materiales, revisión de trabajos, entre otros.

Rodríguez y Turin (2024) manifiestan que el trabajo remoto promueve un equilibrio adecuado entre la vida profesional y personal, un aspecto que cobra relevancia creciente para los trabajadores. Al eliminar el tiempo destinado a los desplazamientos y al permitir horarios laborales flexibles, se observa un aumento en la productividad y en la satisfacción del personal. Sin embargo, se presentan desafíos tales como la gestión del tiempo, la desconexión emocional y la comunicación dentro de equipos distribuidos. Las organizaciones deben implementar políticas claras y proporcionar herramientas apropiadas para superar estos obstáculos, asegurando así una experiencia positiva tanto para los empleados como para la entidad.

### ***1.1.2. Características del trabajo remoto***

De acuerdo a D.S. N° 10-2020-TR (2020), se tiene las siguientes características:

#### **Soporte físico**

El trabajo remoto debe estar respaldado por documentación escrita o digital que regule su implementación. Este documento debe especificar la duración de la modalidad remota, los procedimientos para su ejecución y la entidad responsable de proporcionar las herramientas necesarias, como computadoras o dispositivos adecuados para garantizar la eficiencia laboral. Asimismo, debe incluir un canal de comunicación para que los colaboradores puedan reportar riesgos o incidentes laborales, permitiendo la adopción de medidas correctivas oportunas.

#### **Soportes digitales**

Para garantizar la continuidad del trabajo remoto, los colaboradores deben mantener acceso a los mismos recursos digitales utilizados en su lugar de trabajo presencial, como correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea y redes sociales. Estos medios permiten asegurar una comunicación efectiva y documentar las interacciones laborales.

Corresponde al empleador garantizar el suministro de los recursos esenciales para que los trabajadores accedan a los sistemas, plataformas o aplicaciones requeridas para el cumplimiento de sus funciones. Además, debe garantizar la capacitación adecuada en el uso de estos recursos y establecer normas de confidencialidad y protección de datos. Si se presentan problemas técnicos o inconvenientes para acceder a las plataformas, el colaborador debe informar al empleador de inmediato a través de los canales de comunicación habilitados, con el fin de recibir la asistencia necesaria y asegurar la continuidad del trabajo remoto.

#### **Supervisión**

Es obligación del empleador asignar labores y definir métodos de control en el cumplimiento de responsabilidades otorgadas en el trabajo remoto. Esta supervisión puede realizarse mediante herramientas virtuales que permitan el seguimiento de la productividad del colaborador. No obstante, el empleador no puede alegar incumplimiento laboral si no ha definido previamente de manera explícita las responsabilidades del trabajador y los métodos de supervisión o reporte establecidos.

#### **Capacitación y compensación**

Si el empleador introduce nuevos sistemas, plataformas o aplicaciones informáticas diferentes a las previamente utilizadas por el colaborador y su manejo requiere capacitación, este último deberá recibir la formación necesaria antes de la implementación del trabajo

remoto. El empleador será responsable de acreditar dicha capacitación cuando los recursos digitales sean proporcionados por la empresa.

Cuando el trabajador emplee sus propios dispositivos tecnológicos para realizar sus labores, ambas partes pueden pactar una retribución por los costos adicionales que surjan del uso de dichos equipos y herramientas.

### ***1.1.3. Dimensiones del trabajo remoto en el ámbito laboral***

El trabajo remoto ha sido ampliamente estudiado desde diversas perspectivas, destacándose su impacto en la productividad, el bienestar laboral, las dinámicas organizacionales y el equilibrio entre la vida personal y profesional. A continuación, se presentan las dimensiones clave abordadas por distintos autores, las cuales constituyen la base teórica de esta investigación.

Allen, Golden y Shockley (2015) realizaron una revisión exhaustiva de la literatura científica sobre la efectividad del teletrabajo. Identificaron que trabajar de forma remota puede mejorar la productividad gracias a la disminución de distracciones y la mayor autonomía en la gestión del tiempo. Sin embargo, destacaron que el éxito del teletrabajo depende de factores como la autonomía del trabajador, el apoyo organizacional y la claridad en las expectativas laborales. Además, se observó que el teletrabajo puede contribuir al bienestar al reducir el estrés vinculado al traslado diario y permitir un equilibrio más saludable entre la vida personal y profesional. No obstante, se advirtió sobre posibles riesgos como el aislamiento social y la dificultad para desconectar del trabajo (Allen, Golden y Shockley, 2015).

Gajendran y Harrison (2007), a través de un meta-análisis, exploraron los beneficios y limitaciones del teletrabajo. Señalaron que este modelo tiende a elevar la satisfacción laboral debido a la apreciación de la flexibilidad y la autonomía. También identificaron que el teletrabajo puede favorecer el equilibrio entre la vida laboral y personal, especialmente cuando los empleados tienen control sobre su tiempo. Sin embargo, resaltaron posibles desventajas, como el deterioro de las relaciones laborales por la falta de interacción presencial y el riesgo de conflictos familiares si no se establecen límites claros entre el trabajo y la vida personal (Gajendran y Harrison, 2007).

Bailey y Kurland (2002) examinaron la evolución del teletrabajo y su repercusión en las organizaciones. Destacaron que el trabajo remoto puede reducir costos operativos, como los asociados al espacio físico de oficina, pero también puede presentar desafíos en la comunicación y coordinación de equipos. Subrayaron la necesidad de que las organizaciones adapten sus estructuras y procesos, implementando tecnologías de comunicación efectivas.

Además, analizaron cómo el teletrabajo puede alterar las dinámicas de poder y generar una desconexión con la cultura corporativa (Bailey y Kurland, 2002).

Tietze y Musson (2005) exploraron cómo el trabajo remoto afecta la interacción entre la vida personal y profesional, introduciendo el concepto de "adaptación mutua". Argumentaron que el teletrabajo exige ajustes tanto por parte de los empleados como de sus familias para integrar de manera efectiva el entorno laboral y el hogar. Aunque puede proporcionar mayor flexibilidad, advirtieron que el teletrabajo puede generar tensiones si no se establecen límites claros entre el espacio personal y laboral. Además, señalaron cómo esta modalidad puede desafiar las normas tradicionales de género, ya que las responsabilidades domésticas tienden a recaer de manera desproporcionada en las mujeres, incluso cuando trabajan desde casa (Tietze y Musson, 2005).

#### ***1.1.4. Dimensiones del trabajo remoto en el contexto educativo nacional***

Los documentos normativos D.U. N° 026-2020 y D.S N° 10-2020-TR establecen el estado de emergencia sanitaria, lo que obligó a la población a cumplir un período de cuarentena. En este escenario, los trabajadores debieron desempeñar sus labores desde sus hogares, dando lugar a la implementación excepcional y temporal del trabajo remoto, el cual se define como... “el servicio subordinado que ejecuta un(a) trabajador(a) desde su hogar o lugar de aislamiento domiciliario encontrándose físicamente en el mismo y utilizando cualquier medio tecnológico que posibilite realizar su trabajo siempre que la naturaleza del mismo lo permita” (pp.7-11). La emergencia sanitaria impulsó el trabajo remoto en empresas e instituciones educativas, transformando la dinámica laboral mediante el uso de herramientas tecnológicas. Aunque facilitó la continuidad laboral y redujo riesgos sanitarios, también presentó desafíos como la falta de interacción social y la dificultad para delimitar la jornada laboral. Más allá de la crisis, evidenció la importancia de la flexibilidad para la conciliación personal y profesional, acelerando la digitalización y redefiniendo el trabajo. Esta información es útil para comprender su evolución, identificar factores clave en la satisfacción laboral y estructurar investigaciones sobre su impacto en el bienestar de los trabajadores.

El Ministerio de Educación del Perú (MINEDU), a través de la RVM N° 097-2020, ha establecido lineamientos específicos para regular el trabajo remoto de los docentes durante la pandemia. Esta resolución define el trabajo remoto como la modalidad en la que los profesores desarrollan sus labores educativas desde sus hogares u otros lugares de aislamiento, empleando diversas herramientas tecnológicas.

Se consideró fundamental evaluar la satisfacción en el trabajo remoto docente analizando diversos aspectos del desarrollo laboral. Esto incluyó:

- El acompañamiento al estudiante.
- La adaptación de actividades de la estrategia "Aprendo en Casa", y diseño de materiales complementarios.
- La revisión de evidencias y la retroalimentación brindada a los estudiantes.
- La coordinación con el director para el desarrollo de la profesionalidad docente.

#### 1.1.4.1. Dimensión: acompañamiento al estudiante.

Se considera una táctica clave para optimizar el proceso educativo y formativo. Según MINEDU (2020), se define como un conjunto de actividades planificadas por los docentes y llevadas a cabo de forma presencial o a distancia, con el propósito de ofrecer acompañamiento a los estudiantes en su desarrollo educativo, especialmente cuando no logran resolver ciertas dificultades de manera autónoma.

De acuerdo a lo señalado, se tomará en cuenta dos indicadores para esta primera dimensión:

- Implementa el acompañamiento como una estrategia para atender las necesidades de aprendizaje, demostrando dominio de los contenidos y utilizando recursos adecuados.
- Fomenta un ambiente favorable para el desarrollo del proceso de aprendizaje.

#### 1.1.4.2. Dimensión: adaptación de actividades y diseño de materiales complementarios para enriquecer el aprendizaje.

Según el MINEDU (2016), esta dimensión se refiere a la adecuación de las actividades considerando las realidades específicas de los estudiantes, tales como su cultura, región, sociedad, lengua, economía y geografía. De manera similar, se realizan adaptaciones para atender a estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE).

- Reconoce y comprende las características y contextos de todos sus estudiantes.
- Elabora materiales complementarios que responden a las necesidades particulares de cada estudiante.

#### 1.1.4.3. Dimensión: análisis de evidencias y ofrecimiento de retroalimentación a los estudiantes.

El MINEDU (2020) señala que las evidencias corresponden a las producciones realizadas por los estudiantes o a sus actuaciones, las cuales reflejan el nivel de logro alcanzado en las competencias adquiridas durante el proceso de aprendizaje, en relación con los objetivos establecidos. La retroalimentación se entiende como la información que

describe los logros obtenidos con base en criterios de evaluación. Su propósito es ofrecer atención oportuna que permita mejorar el aprendizaje.

Las evidencias o producciones que los estudiantes presentan utilizando herramientas tecnológicas deben demostrar el aprendizaje y el cumplimiento de las competencias establecidas por área y actividad. Esto permite brindar retroalimentación cuando se identifiquen procesos que necesiten atención para garantizar el logro de los aprendizajes. Los indicadores que facilitan la revisión de evidencias y el proceso de retroalimentación son:

- Verificación de las evidencias para comprobar el nivel de logro de las competencias en los estándares de aprendizaje.
- Provisión de retroalimentación a los estudiantes para alcanzar el nivel esperado, identificando las necesidades específicas para optimizar la enseñanza.

#### 1.1.4.4. Dimensión: colaboración conjunta con el director para fomentar el desarrollo profesional.

De acuerdo con el MINEDU (2018), el trabajo colegiado es un espacio destinado a la formación y desarrollo profesional docente, donde se promueve la reflexión sobre la práctica pedagógica o el servicio educativo, fortaleciendo las experiencias exitosas de los docentes. En esta dimensión se contemplaron dos indicadores:

- Participación en reuniones orientadas a la mejora educativa.
- Desarrollo de procesos de aprendizaje continuo, tanto a nivel individual como colectivo, con el propósito de construir y consolidar su identidad y responsabilidad profesional

#### **1.1.5. *El trabajo remoto y su impacto en el aprendizaje.***

Pacurucu et al. (2024) manifiestan que el teletrabajo ha revolucionado el ámbito educativo al incorporar herramientas digitales y metodologías innovadoras que transforman las dinámicas tradicionales de enseñanza. Esta transformación posibilita una educación más individualizada, donde los alumnos pueden seleccionar su propio ritmo de estudio, adecuando los contenidos a sus necesidades particulares. Esta flexibilidad se presenta como un elemento fundamental para la motivación del aprendiz, lo que puede resultar en un rendimiento académico superior. Sin embargo, el impacto del teletrabajo en el aprendizaje también acarrea desafíos. La ausencia de interacción presencial puede reducir la participación activa y el trabajo colaborativo, aspectos esenciales para el proceso educativo. El aislamiento asociado al trabajo remoto puede tener repercusiones negativas en la salud mental y en la capacidad para asimilar nuevos conocimientos. Las habilidades interpersonales, tales como la comunicación y el trabajo en equipo, que se nutren en entornos

físicos, pueden verse restringidas en el ámbito virtual, lo que recalca la necesidad de llevar a cabo actividades que propicien el desarrollo de estas competencias en el entorno digital. Resulta esencial que las instituciones educativas y las empresas adopten una perspectiva equilibrada hacia el aprendizaje a distancia. La implementación de un modelo híbrido que conjugue flexibilidad con interactividad optimizaría el proceso de aprendizaje y contribuiría a la formación de profesionales versátiles, incluyendo encuentros presenciales y actividades digitales, asegurando así que los aprendices adquieran conocimientos y desarrollen habilidades prácticas. De este modo, el futuro del aprendizaje en el teletrabajo puede representar un terreno fértil para la innovación pedagógica y la mejora continua.

## **1.2.SATISFACCIÓN LABORAL**

### **1.2.1. Definición**

Para Cabanilla et al. (2022) la satisfacción laboral es crucial en el ámbito organizacional, ya que está relacionada con el rendimiento y la productividad de los empleados. Se refiere al grado en que los empleados se sienten contentos y realizados en sus trabajos, influyendo en su motivación y actitudes. Un alto nivel de satisfacción laboral contribuye al bienestar del empleado y mejora la eficiencia operativa de la organización, **reduciendo rotación, ausentismo y conflictos, creando un ambiente más productivo.**

En Puyol, (2021) la satisfacción laboral se define como el nivel en el que los empleados experimentan bienestar, realización y reconocimiento en su entorno laboral. Este concepto implica una evaluación personal y subjetiva que abarca múltiples dimensiones, tales como las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, el aprecio por el esfuerzo realizado y las posibilidades de crecimiento profesional. En este contexto, la satisfacción laboral debe ser considerada como un fenómeno dinámico, susceptible de cambios a lo largo del tiempo y afectado por una variedad de factores tanto individuales como organizacionales. Por ello, resulta esencial conceptualizar la satisfacción laboral como un constructo multidimensional que influye no únicamente en la percepción subjetiva del trabajo, sino también en el compromiso y la productividad de los empleados.

La satisfacción laboral es un tema que ha sido tratado desde el punto de vista empresarial, enfocado en la productividad. En años recientes se ha incrementado el interés por estudiarla en el ámbito pedagógico. Así encontramos que la satisfacción laboral es definida como “el resultado emocionalmente placentero que surge de alcanzar los valores del propio trabajo en la situación laboral” (Locke y Henne, 1986, p. 21). En el mismo sentido, Landy et al. (2005) consideran que satisfacción laboral (SL) es “la actitud positiva o estado emocional que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral” (p.

18). Ambas definiciones resaltan que se refiere a un estado emocional de agrado, con respecto a las vivencias que los trabajadores. Ello nos precisa que nuestro estudio, está dirigido a indagar sobre las emociones que los docentes experimentan específicamente con respecto al trabajo remoto.

Por otro lado, siguiendo la definición de Morillo (2,006) tenemos que la satisfacción laboral es:

La perspectiva favorable o desfavorable que tienen los individuos sobre su trabajo, expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial. (p.48).

Nos explica que para que se dé la satisfacción en el trabajo, es necesario que los trabajadores perciban que los diversos aspectos de su labor, se ajustan a lo que ellos esperan recibir, tanto en el factor económico, como social y directivo. En el ámbito de nuestra investigación, tenemos que el trabajo remoto irrumpió en el quehacer docente de manera abrupta a raíz de la pandemia. –Si bien ya se venía dando antes del año 2020— el hecho de su implementación masiva e inesperada, dio origen a un desequilibrio en las condiciones laborales ya establecidas, lo cual exigió que los docentes tuvieran que adecuarse, consiguiéndolo en mayor o menor medida, según sus habilidades y expectativas.

Este punto de vista concuerda con la definición de Vallejo (2017) para quien la satisfacción laboral es:

La actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Dicha actitud se basa en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su contexto laboral. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto y por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”. (p. 75).

En ese sentido la actitud constituye una manera de afrontar los retos de la vida cotidiana y se construye a partir de las experiencias tempranas, la formación académica y diversas circunstancias personales. Estos factores configuran la percepción que cada individuo tiene de su entorno laboral. En la medida en que dicho ideal se acerque a la realidad vivida, la satisfacción será mayor. Bajo esta perspectiva, es posible comprender las diferentes respuestas frente al teletrabajo, influenciadas por múltiples expectativas de autorrealización en el ámbito laboral.

En este sentido, Caballero (2002) aclara que se puede determinar la SL según dos perspectivas: una global y otra por cada una de las áreas o facetas ya que el trabajador puede sentirse satisfecho en algunos aspectos o facetas del trabajo e insatisfecho con respecto a

otras áreas o facetas del mismo, por lo cual, se considera que la SL depende de la interacción entre todas ellas, existiendo un factor compensatorio en que la deficiencia de una puede ser suplido o compensado por otras facetas del mismo trabajo (pp. 4-5). Es decir, que la satisfacción laboral no es un aspecto plano, sino que se subdivide en varios aspectos que, al mismo tiempo, pueden influir unos en otros, siendo cada uno de ellos un factor a ser medido; como también se debe considerar la suma de los mismos. Para nuestra investigación, esto nos permite reconocer que el trabajo remoto se constituye en una de las facetas de la satisfacción laboral general del docente; que se vería influida por otras facetas de su desempeño como pueden ser los ingresos económicos o la disposición del tiempo libre.

Herzberg (1969) en sus estudios plantea que deben ser considerados dos factores:

Factores de higiene son aquellos correspondientes al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción. Factores motivadores son aquellos que se relacionan con la tarea en sí, cuya ausencia no provoca insatisfacción, pero cuya presencia puede llevar a un estado superior, una persona plena, realizada, motivada para realizar las tareas. (citado en: Madero, p. 4).

La satisfacción laboral es un concepto central en el ámbito organizacional, pues influye directamente en el rendimiento, la motivación y el bienestar de los docentes. Este concepto se ha estudiado ampliamente desde diversas perspectivas, aportando modelos y teorías que exploran los factores determinantes de la satisfacción en el trabajo y sus implicancias para individuos y organizaciones.

La satisfacción laboral es un fenómeno complejo influenciado por factores individuales, sociales y organizacionales. Los modelos y teorías revisados ofrecen un marco integral para comprender este concepto y diseñar estrategias que fomenten el bienestar y el compromiso en el trabajo. (Herzberg, 1959), afirma que para que un trabajador se sienta satisfecho, tiene que estar en un ambiente laboral apropiado y así podrá tener una mejor satisfacción personal como trabajador. Para nuestra investigación, el término “trabajador” que menciona Herzberg lo tomaremos en cuenta como docente, ya que es el ente que desarrolla el trabajo remoto y alcanza una satisfacción laboral mediante las actividades que realiza en bien de los estudiantes

### ***1.2.2. Dimensiones de la satisfacción laboral.***

#### ***1.2.2.1. Satisfacción extrínseca***

Para Abrajan (2009) “La satisfacción extrínseca se relaciona con otros aspectos de la situación de trabajo, como las prestaciones y el salario” (p. 107). La satisfacción extrínseca en el ámbito laboral se refiere al bienestar que experimenta una persona debido a factores

externos a su labor en sí misma. Estos pueden incluir el salario, los incentivos, el reconocimiento por el desempeño, las condiciones físicas del entorno de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional. En nuestra investigación con los docentes de educación secundaria, la satisfacción extrínseca puede manifestarse en la estabilidad laboral, el acceso a capacitaciones, el reconocimiento institucional y el apoyo recibido por parte de la comunidad educativa. Aunque estos elementos no determinan por completo la vocación y el compromiso del docente, influyen significativamente en su desempeño y en la percepción que tiene de su labor dentro del sistema educativo.

Para Meyer et al. (2022). La satisfacción laboral extrínseca tiene que ver con la motivación que “se relaciona con el logro de resultados a fin de conseguir recompensas o incentivos, es decir, se ejecutan acciones a fin de obtener reconocimiento, bonificaciones o recompensas que permiten demostrar competencia entre el resto de los individuos” (citado en: Olcese y Villacorta, p. 3)

La motivación extrínseca surge a partir de incentivos o condiciones externas que impulsan a una persona a actuar. En el contexto laboral, se relaciona con aspectos como la remuneración, las oportunidades de ascenso o los beneficios obtenidos por el cumplimiento de metas. En esencia, se trata de la búsqueda de una recompensa como resultado del esfuerzo y desempeño.

En nuestra investigación, la motivación extrínseca en los docentes desempeña un papel importante en su desarrollo profesional y bienestar laboral. Factores como el reconocimiento institucional, el acceso a capacitaciones, la estabilidad en el empleo y los incentivos económicos pueden contribuir a fortalecer su compromiso con la enseñanza. Aunque la vocación y la motivación intrínseca son fundamentales en la educación, las condiciones externas también influyen en la calidad del trabajo docente y en su permanencia dentro del sistema educativo.

La satisfacción extrínseca, conocida también como factores higiénicos, según Herzberg (1959), se refiere a “aquellos que se relacionan con las necesidades primarias de los empleados, que son fundamentales para prevenir la satisfacción y garantizar un ambiente laboral adecuado”. Estas necesidades primarias deben ser atendidas para que los empleados puedan tener una satisfacción y laborar en un ambiente adecuado.

Para nuestro estudio se considera la atención de las necesidades primarias a los docentes para lograr la satisfacción y garantizar que su trabajo sea adecuado atendiendo las necesidades educativas de los estudiantes.

Algunas de las necesidades con las que debe contar los docentes son las siguientes:

**Condiciones laborales.** Es el ambiente o lugar de trabajo del docente y el equipamiento, llámese las computadoras, laptop y/o celular que se espera tener en ese lugar de trabajo. Un ambiente que no cuente con la suficiente implementación de medios tecnológicos no podría lograr una satisfacción laboral en el docente.

**Seguridad laboral.** Implica tener políticas y procedimientos claros que protejan a los docentes de riesgos innecesarios como la pandemia del COVID-19, las huelgas, factores climáticos. Así, la falta de normas de seguridad o la exposición a situaciones de riesgo o peligro podrían causar insatisfacción.

**Factores sociales.** Tienen relación con las interacciones y relaciones laborales entre docentes, con los directivos y la comunidad educativa, basándose en la comunicación efectiva, el compañerismo y el apoyo entre colegas. Si en las relaciones interpersonales existen impedimentos o limitaciones, se generaría insatisfacción en los docentes.

#### 1.2.2.2. Satisfacción intrínseca

Según Ryan et al., (2000) la motivación intrínseca “es la verdadera motivación y aquella que debiera buscar despertarse en las personas para lograr un cambio o progreso real en su comportamiento. Estar motivado intrínsecamente es asumir un problema como reto personal, es enfrentarlo sólo por el hecho de hallar su solución, sin que haya esperanza o anhelo de recompensa externa por hacerlo” (citado en: Orbegozo, 2016, p.77).

La motivación intrínseca es la clave para fomentar un aprendizaje genuino y duradero en los docentes, ya que impulsa a las personas a superarse por el simple deseo de resolver un desafío. En el contexto de nuestra investigación en el ámbito educativo, los docentes pueden potenciar esta motivación para sí mismos y en sus alumnos diseñando actividades que despierten su curiosidad y promoviendo un ambiente donde el aprendizaje sea visto como un reto personal, sin depender de recompensas externas.

La satisfacción intrínseca, llamada también factores de motivación, según Herzberg (1959), está relacionada con las necesidades secundarias de los docentes, y aquí entra en juego el desarrollo personal y profesional, el reconocimiento y el cumplimiento de metas en el trabajo que, al impulsarse, promueven la satisfacción y el compromiso laboral del docente. A continuación, presentamos estos factores:

**Trabajo estimulante.** Consiste en dar tareas desafiantes y variadas para que los docentes desplieguen sus habilidades y conocimientos de manera significativa, lo que los estimula y motiva laboralmente.

**Logro y autorrealización.** Es necesario brindar oportunidades para que los docentes posean metas claras y alcancen logros significativos en su desempeño laboral, como también

reconocer y valorar sus contribuciones en bien de los estudiantes. Todo lo dicho aumenta, en los docentes, su sentido de autorrealización y satisfacción.

**Reconocimiento.** Reconocer y recompensar los logros y esfuerzos de los docentes de manera regular y significativa, es clave para fortalecer su motivación y satisfacción personal. Estos reconocimientos, puede ser de muchas formas, como por ejemplo con elogios, certificaciones entre otras.

**Responsabilidad.** Que los docentes tengan la oportunidad de asumir responsabilidades y participar en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo; por ejemplo, mediante las reuniones de trabajo colegiado. Esto otorga más autonomía y control sobre sus tareas, e impacta positivamente en la motivación de los empleados.

### **1.3. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Antecedentes internacionales**

Armendariz-Núñez, et al., (2023) hicieron un estudio que tuvo como objetivo identificar la autoeficacia percibida y su relación con la percepción de las características del trabajo remoto en condiciones de la pandemia de COVID-19 en una muestra de 385 docentes de educación superior y de educación básica (primaria y secundaria), en los diferentes departamentos de Colombia. Emplearon el método cuantitativo con un nivel descriptivo-correlacional y un diseño transversal ex-post facto, a través de encuestas y análisis estadísticos descriptivos. Este concluye con recomendaciones para un apoyo institucional más integral, que incluye promover el autoaprendizaje, evaluar y ofrecer formación técnica y pedagógica, mejorar la infraestructura tecnológica, fomentar comunidades de aprendizaje profesional y desarrollar programas de tutoría entre pares que valoren la diversidad y aprovechen la experiencia de instructores en línea.

En su investigación Vaillant et al. (2022) analizan las percepciones de los docentes uruguayos sobre la enseñanza remota de emergencia durante la pandemia de COVID-19, en un contexto caracterizado por el acceso universal a recursos tecnológicos gracias al Plan Ceibal y la continuidad educativa en línea. Su objetivo fue examinar los cambios en los procesos de enseñanza debido a la emergencia sanitaria. Asimismo, se utilizó un diseño mixto descriptivo que combinó datos cuantitativos y cualitativos, obtenidos mediante una encuesta digital autoadministrada aplicada a 470 docentes de distintos niveles educativos entre mayo y junio de 2020. Los resultados de dicha investigación mencionan que, a pesar de la alta conectividad en Uruguay, la suspensión de clases presenciales generó tensiones laborales, pedagógicas y tecnológicas. Hubo impactos negativos en la salud ocupacional y un aumento del estrés docente, además de dificultades en la apropiación y uso pedagógico

de las tecnologías. Asimismo, se concluyó que el profesorado destacó la necesidad de crear nuevos formatos pedagógicos para mejorar los resultados educativos con equidad.

El artículo de Donath et al., (2024), examina el cambio hacia la educación en línea, enfocándose en los desafíos que enfrentan los educadores en la enseñanza a distancia. El objetivo de esta investigación fue analizar habilidades esenciales como pensamiento crítico, colaboración, comunicación, creatividad y conciencia cultural, necesarias para adaptarse a esta modalidad. También aborda aspectos como la relación costo-eficacia, la adaptabilidad de la educación a distancia y las brechas generacionales en competencias tecnológicas. Se tomó como muestra 288 personas de diferentes países europeos a quienes se aplicó una encuesta. El método utilizado fue el Modelado de Ecuaciones Estructurales de Mínimos Cuadrados Parciales (PLS-SEM) para analizar los datos desde perspectivas globales. El estudio concluye que existe una necesidad esencial de actualización y capacitación continua para los educadores remotos en el panorama digital en evolución.

El estudio de Muddarage, Fareed y Ransi (2020) tuvo como objetivo identificar los determinantes de la satisfacción laboral de los docentes que trabajan en las escuelas más desafiantes de la Zona Educativa de Puttalam, Sri Lanka, y analizar la relación entre los factores intrínsecos y extrínsecos con su nivel de satisfacción laboral. Este trabajo empleó un diseño de investigación basado en encuestas con un enfoque cuantitativo. Para la selección de la muestra, se utilizó una técnica de muestreo estratificado, seleccionando 93 docentes de un total de 890 provenientes de las 74 escuelas de la zona. El instrumento utilizado fue un cuestionario auto desarrollado y pre probado, diseñado específicamente para recolectar datos sobre la satisfacción laboral de los docentes en estas escuelas desafiantes. Se concluyó en la identificación de una asociación significativa entre la satisfacción laboral y los factores intrínsecos y extrínsecos, destacando que los factores intrínsecos tienen una influencia mayor en la satisfacción laboral de los docentes.

### **1.3.2. Antecedentes nacionales**

La investigación realizada por Carrillo (2020) tuvo como propósito analizar el vínculo entre el agotamiento laboral y la satisfacción en el trabajo en docentes que desempeñaron sus funciones a distancia en una institución educativa privada de Moquegua durante el 2020. Este estudio de investigación adoptó un enfoque basado en métodos cuantitativos y un diseño de tipo descriptivo correlacional, asimismo la población estuvo conformada por 56 educadores, incluyendo profesores de los tres niveles de EBR, quienes ejercieron sus labores de forma remota. Para evaluar las variables del estudio, se emplearon dos instrumentos principales: el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala SL-SPC de

Satisfacción Laboral. La investigación determinó que existe una relación ligera y contraria entre el agotamiento laboral y la satisfacción en el trabajo. Además, que la mayoría de los docentes presentaba niveles elevados de burnout, satisfacción laboral moderada, y que factores como las condiciones físicas y los beneficios no mostraban una correlación significativa con en aspectos del burnout como el cansancio emocional, la desconexión interpersonal o la sensación de insuficiencia personal. El estudio también destacó que el trabajo remoto durante la pandemia pudo haber intensificado los niveles de estrés, afectando negativamente el bienestar de los docentes. En consecuencia, se subraya la importancia de implementar estrategias para mitigar el estrés y fortalecer la satisfacción laboral en el contexto educativo.

La investigación de Mendoza (2021) buscó analizar el vínculo entre la satisfacción en el trabajo y el desempeño remoto de los docentes de la Red 15 de la UGEL 05 de El Agustino, durante 2021. Utilizó una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental, de carácter básico y un nivel de investigación correlacional. Se emplearon como instrumentos de recolección de datos dos cuestionarios en formato digital, uno para medir la satisfacción laboral y otro para evaluar el trabajo remoto. De esta manera los hallazgos mostraron que la satisfacción laboral influye positivamente en el desempeño docente remoto, especialmente en aspectos como el seguimiento y la facilitación del aprendizaje. Sin embargo, la relación fue más débil en funciones como la planificación y la evaluación. El estudio destacó la relevancia de la satisfacción laboral para optimizar el desempeño en las tareas pedagógicas en el contexto del trabajo remoto.

En el estudio de Mendoza (2021) el objetivo principal fue analizar la conexión entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla, Callao, durante el año 2021. Se aplicó una encuesta a la muestra de 74 docentes de una población de 90, empleando el método cuantitativo. Se concluye que existe una relación, aunque sea moderada o baja, entre las variables en estudio, especialmente en contextos de pobreza. Asimismo, se identificó que dimensiones específicas del trabajo remoto, como la adecuación de actividades, el acompañamiento de estudiantes, la retroalimentación y el trabajo colegiado, presentan relaciones significativas con la satisfacción laboral docente. Este estudio aporta evidencia relevante sobre el impacto del trabajo remoto en el ámbito educativo, destacando aspectos críticos para mejorar la calidad laboral de los docentes en contextos desafiantes.

En el estudio de Sedano y Santos (2021) el objetivo es analizar la conexión entre la calidad de la gestión pedagógica y la satisfacción laboral del cuerpo docente. Se desarrolló

bajo un enfoque cuantitativo. La población se conformó por 7 directivos y 48 docentes de primaria y secundaria, seleccionados mediante muestreo censal. Se aplicó un cuestionario a través de una encuesta con el instrumento SL-SPC de Sonia Palma Carrillo, validado con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.917. Los resultados demostraron una correlación positiva moderada ( $r=0.693$ ) y significativa ( $p=0.000$ ) entre ambas variables (Spearman de 0.697).

### **1.3.3. Antecedentes locales**

Arias (2020) llevó a cabo un estudio sobre la satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo remoto de los educadores en las I.I.E.E. JEC de la provincia de Camaná, Arequipa, durante el año 2020. La investigación, de enfoque cuantitativo y basada en un paradigma positivista, utilizó un diseño no experimental de tipo transversal y trabajó con una muestra de 104 docentes. Para recopilar los datos, se aplicaron dos cuestionarios. Los hallazgos mostraron una relación positiva y moderada entre la satisfacción en el trabajo y el desempeño remoto docente, aunque esta no resultó estadísticamente significativa. Asimismo, ninguna de las dimensiones del trabajo remoto docente evaluadas presentó una asociación significativa con la satisfacción laboral.

El estudio de Escobedo (2020) planteó como objetivo demostrar la influencia de las emociones en el desempeño del trabajo remoto de los educadores de educación secundaria, utilizando un enfoque cuantitativo. La investigación tomó como muestra a 15 maestros de la Institución Educativa Particular John Forbes, ubicada en Cerro Colorado- Arequipa. En la recolección de datos, se aplicó la prueba Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24). Se concluyó que las emociones de los docentes se vieron significativamente afectadas durante el trabajo remoto realizado debido a la pandemia de la COVID-19.

Asimismo, Gonzales (2020), tuvo como propósito examinar la conexión entre el ambiente laboral, el nivel de estrés y la satisfacción profesional del personal docente. Se empleó un enfoque cualitativo, utilizando el método hipotético-deductivo. La muestra consistió en 57 docentes, de la I.E Paola Frassinetti de Paucarpata-Arequipa y se les aplicaron encuestas mediante instrumentos específicos: la CL-SPC, OIT-OMS. Los resultados mostraron que no se identificó una relación significativa entre las variables evaluadas.

A pesar de los estudios previos sobre el trabajo remoto y la satisfacción laboral, persiste un vacío en la investigación que aborde ambas variables de manera integrada y actualizada en el ámbito educativo. Las investigaciones recientes suelen enfocarse en aspectos aislados, como el uso de herramientas tecnológicas o las condiciones contractuales,

sin considerar cómo el trabajo remoto impacta de manera conjunta en la satisfacción laboral de los docentes. Esta carencia de estudios que analicen ambas variables en un mismo marco y en el contexto contemporáneo evidencia la necesidad urgente de investigaciones que exploren cómo la modalidad remota puede implementarse de forma efectiva para favorecer el bienestar laboral y, en consecuencia, la calidad educativa.





## **CAPÍTULO II**

## METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo y nivel de investigación

#### 2.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio adopta un enfoque cuantitativo, caracterizándose por ser de tipo de investigación básica y con un nivel descriptivo, empleando un diseño correlacional de carácter no experimental.

- Según su finalidad: Esta investigación se clasifica como básica (Landeau, R., 2007), dado que su objetivo principal es verificar la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral en docentes de la provincia de Islay, Arequipa. Su propósito es generar conocimiento teórico y ampliar la comprensión de estos fenómenos en el ámbito educativo, sin perseguir una aplicación práctica inmediata.
- Según el alcance temporal: El estudio es seccional, sincrónico o coyuntural, ya que la recolección de datos sobre la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los docentes de la provincia de Islay se llevará a cabo en un único punto temporal específico, durante el año 2025, capturando los factores y circunstancias predominantes en ese momento.
- Según la temporalidad: La investigación es de tipo transversal (Vara, A., 2008). Esto se debe a que la información referente a las variables de estudio (trabajo remoto y satisfacción laboral) será recopilada en un solo momento, proporcionando una fotografía de la situación en ese instante.
- Según el ámbito: El ámbito de esta investigación es de campo, (Behar, D., 2008), lo que implica que la recolección de datos se realizará directamente en la realidad de los hechos. Es decir, la información se obtendrá de manera directa de los docentes y sus contextos dentro de las instituciones educativas de la provincia de Islay.
- Según su amplitud: Se trata de una investigación de amplitud particular, dado que se focaliza en un grupo delimitado de instituciones educativas estatales y en una muestra específica de 194 docentes de la provincia de Islay, concentrándose en un tema específico de estudio.

#### 2.1.2. Nivel de investigación

El presente estudio se sitúa en un nivel de investigación correlacional. Este enfoque tiene como finalidad establecer el grado y la dirección de la relación entre dos o más variables. Específicamente, se busca determinar la naturaleza de la asociación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral en los docentes de la Provincia de Islay. Es fundamental destacar que un estudio correlacional no busca establecer vínculos de causalidad directa, sino

más bien identificar si las fluctuaciones en una variable (el trabajo remoto) se corresponden sistemáticamente con las variaciones en la otra variable (la satisfacción laboral), sin que se ejerza manipulación deliberada sobre ninguna de ellas. Esto permitirá comprender el patrón de asociación entre ambas variables dentro del contexto particular de los docentes en la provincia de Islay.

## **2.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN**

### **2.2.1. Técnicas**

Para la presente investigación, se empleó la técnica de la encuesta. Esta es definida por Malhotra (2008) como un Cuestionario estructurado que se aplica a la muestra de una población, y está diseñado para obtener información específica de los participantes. La encuesta fue seleccionada como técnica principal debido a su capacidad para recopilar información de manera sistemática y estandarizada, lo que facilita la medición de variables cuantitativas como la satisfacción laboral y las condiciones del trabajo remoto. Además, permite recolectar información de un grupo representativo de la población de interés, en este caso, profesores de centros educativos ubicados en la provincia de Islay, y su aplicación es eficiente en términos de tiempo y recursos.

### **2.2.2. Instrumentos**

Para la variable trabajo remoto, se utilizó un cuestionario basado en una escala de tipo Likert. Este instrumento consta de cuatro dimensiones: Acompañamiento del estudiante durante el proceso de aprendizaje (ítems del 1 al 16), Adaptación de actividades y diseño de materiales complementarios para enriquecer el aprendizaje (ítems del 17 al 32), Análisis de evidencias y ofrecimiento de retroalimentación a los estudiantes (ítems del 32 al 46), y Colaboración conjunta con el director para fomentar el desarrollo profesional (ítems del 47 al 60). El puntaje total obtenido en este instrumento se dividirá en cinco niveles de trabajo remoto: muy bajo (0 a 47), bajo (48 a 95), medio (96 a 143), alto (144 a 191) y muy alto (192 a 240).

Para la variable satisfacción laboral, se empleó un cuestionario también basado en la escala de Likert. Este instrumento está compuesto por 25 ítems distribuidos en dos dimensiones: satisfacción extrínseca (ítems 1 al 10) y satisfacción intrínseca (ítems 11 al 25). Los puntajes obtenidos se clasificaron en cinco niveles de satisfacción: muy bajo (0-19), bajo (20-39), medio (40-59), alto (60-79) y muy alto (80-100). Se elaboró una matriz para la recolección y sistematización de la información sobre ambas variables.

## 2.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable: Trabajo remoto*

| Dimensiones                                                                                             | Indicadores                                                                                                                                                            | Ítems     | Escala y valores                                                         | Dimensiones y rasgos                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Acompañamiento del estudiante durante el proceso de aprendizaje.</b>                                 | • Implementa el acompañamiento como una estrategia para atender las necesidades de aprendizaje, demostrando dominio de los contenidos y utilizando recursos adecuados. | p1 – p9   | 5: Siempre<br>4: Casi siempre<br>3: A veces<br>2: Casi nunca<br>1: Nunca | 0-60 muy bajo,<br>61-120 bajo,<br>121-180 medio,<br>181-240 alto,<br>241 a 300 muy alto.  |
|                                                                                                         | • Fomenta un ambiente favorable para el desarrollo del proceso de aprendizaje.                                                                                         | p10 - p15 |                                                                          |                                                                                           |
| <b>Adaptación de actividades y diseño de materiales complementarios para enriquecer el aprendizaje.</b> | • Reconoce y comprende las características y contextos de todos sus estudiantes.                                                                                       | p16- p23  | 5: Siempre<br>4: Casi siempre<br>3: A veces<br>2: Casi nunca<br>1: Nunca | 0 -60 muy bajo,<br>61-120 bajo,<br>121-180 medio,<br>181-240 alto,<br>241 a 300 muy alto. |
|                                                                                                         | • Elabora materiales complementarios que responden a las necesidades particulares de cada estudiante.                                                                  | p24- p31  |                                                                          |                                                                                           |

|                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                     |           |                 |                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------|---------------------------------------------------------------------|
| <b>Análisis de evidencias y ofrecimiento de retroalimentación a los estudiantes.</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificación de las evidencias para comprobar el nivel de logro de las competencias en los estándares de aprendizaje.</li> </ul>                                                           | p32- p38  | 5: Siempre      | 0 -60 muy                                                           |
|                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                     |           | 4: Casi siempre | bajo, 61-120 bajo, 121-180 medio, 181-240 alto, 241 a 300 muy alto. |
| <b>Colaboración conjunta con el director para fomentar el desarrollo profesional.</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Provisión de retroalimentación a los estudiantes para alcanzar el nivel esperado, identificando las necesidades específicas para optimizar la enseñanza.</li> </ul>                        | p39- p44  | 3: A veces      | 121-180                                                             |
|                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                     |           | 2: Casi nunca   | medio, 181-240 alto, 241 a 300 muy alto.                            |
|                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en reuniones orientadas a la mejora educativa.</li> </ul>                                                                                                                    | p45 - p51 | 5: Siempre      | 0 -60 muy                                                           |
|                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                     |           | 4: Casi siempre | bajo, 61-120 bajo, 121-180 medio, 181-240 alto, 241 a 300 muy alto. |
|                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de procesos de aprendizaje continuo, tanto a nivel individual como colectivo, con el propósito de construir y consolidar su identidad y responsabilidad profesional.</li> </ul> | p52 - p60 | 3: A veces      | 121-180                                                             |
|                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                     |           | 2: Casi nunca   | medio, 181-240 alto, 241 a 300 muy alto.                            |
|                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>1: Nunca</li> </ul>                                                                                                                                                                          |           |                 |                                                                     |
|                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                     |           |                 |                                                                     |

Fuente: elaboración propia

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable: satisfacción laboral*

| Dimensiones                    | Indicadores                                                                                                                                                       | Ítems   | Escala y valores            | Dimensiones y rasgos |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------------------------|----------------------|
| <b>Satisfacción extrínseca</b> | • Condiciones laborales, es el ambiente o lugar de trabajo del docente y el equipamiento.                                                                         | p1-3    | 5: Totalmente de acuerdo    | 0 - 25 muy bajo,     |
|                                |                                                                                                                                                                   | p 4-7   | 4: De acuerdo               | 26 - 50 bajo,        |
|                                |                                                                                                                                                                   |         | 3: Indeciso                 | 51 - 75 medio,       |
|                                | • Seguridad laboral, tener políticas y procedimientos claros que protejan a los docentes de riesgos innecesarios                                                  | p 8-10  | 2: En desacuerdo            | 76 - 100 alto,       |
| <b>Satisfacción intrínseca</b> | • Factores sociales, tiene relación con las interacciones y relaciones laborales entre docentes, con los directivos y la comunidad educativa                      |         | 1: Totalmente en desacuerdo | 101 a 125 muy alto.  |
|                                | • Trabajo estimulante, esto remite a dar tareas desafiantes y variadas para que los docentes desplieguen sus habilidades y conocimientos de manera significativa. | p11- 13 | 5: Totalmente de acuerdo    | 0 - 25 muy bajo,     |
|                                |                                                                                                                                                                   | p14- 17 | 4: De acuerdo               | 26 - 50 bajo,        |
|                                |                                                                                                                                                                   |         | 3: Indeciso                 | 51 - 75 medio,       |
| <b>Satisfacción intrínseca</b> |                                                                                                                                                                   |         | 2: En desacuerdo            | 76 - 100 alto,       |
|                                |                                                                                                                                                                   |         | 1: Totalmente en desacuerdo | 101 a 125 muy alto.  |
|                                | • Logro y autorrealización, es necesario brindar oportunidades para que los docentes posean metas claras y alcancen                                               | p18- 22 |                             |                      |
|                                |                                                                                                                                                                   | p23- 25 |                             |                      |

---

logros significativos en  
su desempeño laboral

- Reconocimiento,  
reconocer y  
recompensar los logros  
y esfuerzos de los  
docentes de manera  
regular y significativa.
- Responsabilidad, que  
los docentes tengan la  
oportunidad de asumir  
responsabilidades y  
participar en la toma de  
decisiones relacionadas  
con su trabajo

---

Fuente: Elaboración propia

## 2.4.CAMPO DE VERIFICACIÓN

### 2.4.1. *Ubicación espacial*

La presente investigación se llevó a cabo en la Provincia de Islay, Región Arequipa, Perú. Específicamente, el estudio se concentró en las siguientes Instituciones Educativas estatales del nivel secundaria: I.E. Deán Valdivia, I.E. Ciro Alegría Bazán, I.E. José Carlos Mariátegui, I.E. Miguel Grau, I.E. Eduardo López de Romaña, y la I.E. Mariano Eduardo Rivero y Ustariz, ubicadas en la provincia de Islay.

### 2.4.2. *Ubicación temporal*

La investigación se desarrolló durante los meses de mayo a julio de 2025.

### 2.4.3. *Unidades de estudio*

Arias et al. (2016) señalan que la población es un grupo de estudio que sirve como referencia para la selección de la muestra y que comparte las mismas características en función de las variables a analizar. En este caso, la población está conformada por docentes del nivel secundario de la jurisdicción de la UGEL Islay.

Según Hernández-Sampieri et al. (2018), la muestra se define como “un subgrupo de la población” (p.175). Este elemento clave en la investigación permite a los investigadores obtener información relevante sobre una población sin necesidad de estudiar a todos sus integrantes. El muestreo optimiza el uso del tiempo, recursos y esfuerzos, facilitando la realización de estudios con gran calidad y evitando procedimientos poco prácticos.

En el presente estudio, la muestra estuvo conformada por 194 docentes pertenecientes a instituciones educativas estatales del nivel secundario de la UGEL Islay.

**Tabla 3**

*Número de docentes del nivel secundario en instituciones educativas estatales, según distrito*

| Distrito        | Cantidad de docentes por distrito |
|-----------------|-----------------------------------|
| Mollendo        | 169                               |
| Cocachacra      | 67                                |
| Dean Valdivia   | 61                                |
| Islay           | 35                                |
| Mejía           | 19                                |
| Punta de Bombón | 38                                |
| Total           | 389                               |

*Fuente:* Escale 2024

Fórmula de muestreo probabilístico

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

Donde:

- N = 389 (tamaño de la población)
- Z = 1.96 (nivel de confianza del 95 %)
- p = 0.5 (proporción máxima de variabilidad)
- e = 0.05 (margen de error)

Cálculo de la muestra

$$n = \frac{389 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{(0,05)^2 \cdot (389 - 1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)} \approx 194$$

Por lo tanto, se seleccionó una muestra representativa de 194 docentes, asegurando que los resultados sean válidos para inferir conclusiones respecto a la población total, tal como sugieren Kasic y Morgan (2023).

## 2.5. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 2.5.1. Organización

El presente estudio se llevará a cabo siguiendo una estructura planificada que asegure la validez y confiabilidad de los datos obtenidos. El proceso se desarrollará en las siguientes etapas:

- **Solicitud a las instituciones seleccionadas para la investigación.**

Como primer paso, se remitirá una solicitud formal a las instituciones educativas estatales seleccionadas en la provincia de Islay. Este documento describirá el objetivo del estudio, su relevancia en el ámbito educativo y la metodología a emplear. Asimismo, se solicitará la autorización correspondiente para llevar a cabo la investigación con los docentes de cada institución.

- **Coordinación con los docentes participantes.**

Una vez obtenida la autorización institucional, se establecerá contacto con los docentes que formarán parte del estudio. Para ello, se implementarán canales de comunicación efectivos tales como reuniones presenciales o virtuales con el fin de explicar el procedimiento de aplicación de las encuestas y resaltar la importancia de su participación voluntaria.

- **Explicación del propósito de la encuesta.**

Previo a la aplicación del instrumento de recolección de datos, se proporcionará a los docentes una explicación detallada sobre los objetivos de la encuesta, enfatizando la

relevancia de analizar la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral. Asimismo, se garantizará la confidencialidad de las respuestas y se brindará un espacio para resolver cualquier duda que pueda surgir.

### 2.5.2. Recursos

- Humanos: Investigadores, encuestadores y asesor.
- Materiales: Encuestas digitales/impresas, computadoras y guías de uso.
- Económicos: Transporte y costos de impresión.
- Tecnológicos: Plataformas digitales (Google Forms, Zoom) y base de datos para almacenar información.

### 2.5.3. Validación de instrumentos

De acuerdo con Cohen et al. (2018), los procedimientos implementados tuvieron como finalidad garantizar que los datos obtenidos fueran precisos, consistentes y representaran de manera adecuada el constructo evaluado, en concordancia con las recomendaciones de diversos especialistas en metodología de la investigación.

La validez de contenido de ambos cuestionarios se determinó mediante el juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems respecto a las dimensiones de la variable en estudio.

Adicionalmente, se llevó a cabo una prueba piloto con una muestra pequeña, cuyas características eran semejantes a las de la población objetivo, con el propósito de verificar la comprensión de las preguntas y estimar la confiabilidad de los instrumentos a través del cálculo del coeficiente alfa de Cronbach.

**Tabla 4**

*Validación de expertos*

| Experto                                      | Grado                                                            | Opinión   |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Mg. Cahuide Lucho López Apaza</b>         | Maestro en Gestión de los Entornos Virtuales para el aprendizaje | Aplicable |
| <b>Mg. Anselmo Antonino Velásquez Vargas</b> | Maestro en docencia Universitaria e Investigación Pedagógica.    | Aplicable |
| <b>Dr. García Tejada, Gino Félix</b>         | Doctor en Gestión y Ciencias de la Educación                     | Aplicable |

Fuente: elaboración propia

La evaluación de los cuestionarios fue realizada por un comité de tres profesionales: dos con grado de Magíster y uno con grado de Doctor. Dichos especialistas concluyeron que

los instrumentos presentaban suficiencia en su contenido y, en consecuencia, eran aplicables. Esta valoración favorable respaldó su posterior implementación con los docentes de la jurisdicción de la UGEL Islay.

Los cuestionarios evidenciaron una consistencia adecuada en las respuestas de los participantes (Medina, 2020), lo que justificó la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach, reconocido en el ámbito psicométrico como un método estándar para evaluar la confiabilidad de los instrumentos de medición.

**Tabla 5**

*Fiabilidad de Cuestionario*

| Cuestionario         | Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|----------------------|------------------|-----------------|
| Trabajo Remoto       | 0.895            | 20              |
| Satisfacción Laboral | 0.835            | 20              |

*Nota.* Procesamiento en el software SPSS.

Los análisis de consistencia interna, realizados mediante el coeficiente Alfa de Cronbach en el software SPSS, evidencian que ambos cuestionarios presentan una alta confiabilidad, lo que respalda su uso en la investigación. Variable Trabajo Remoto: El cuestionario obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.895 con 20 ítems. Este valor supera el umbral de 0.80, considerado como indicador de muy buena confiabilidad (George & Mallery, 2019), lo que implica que los ítems que conforman el instrumento miden de manera consistente el constructo evaluado. Variable Satisfacción Laboral: El cuestionario alcanzó un Alfa de Cronbach de 0.835 con 20 ítems. Este valor también se ubica dentro del rango de buena confiabilidad, lo que garantiza que las respuestas obtenidas son estables y coherentes internamente. En ese sentido, ambos valores de alfa indican que los instrumentos utilizados poseen una adecuada capacidad para medir de manera fiable las variables de estudio, lo que incrementa la validez de las conclusiones que se obtendrán a partir de los datos recopilados.

#### **2.5.4. Criterios para el manejo estadístico de los resultados**

El análisis estadístico de los datos se realizó con el propósito de dar respuesta a las preguntas de investigación y contrastar las hipótesis planteadas, considerando la naturaleza correlacional del estudio. Para ello, se utilizó el software IBM SPSS Statistics, versión 27, reconocido por su solidez y uso extendido en investigaciones educativas y sociales. En primera instancia, se efectuó un análisis descriptivo de las variables “trabajo remoto” y “satisfacción laboral”, calculando frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar, lo que permitió caracterizar a la muestra y describir el comportamiento de las respuestas en

cada dimensión evaluada. Posteriormente, se llevó a cabo el análisis inferencial para determinar la relación entre ambas variables. Dado que fueron medidas en escala ordinal mediante cuestionarios tipo Likert, se aplicó la prueba de correlación de Spearman ( $\rho$ ), considerada idónea para establecer el grado y la dirección de la asociación entre variables no paramétricas. Los criterios estadísticos empleados fueron los siguientes:

Nivel de significancia ( $\alpha$ ): 0.05, correspondiente a un 95 % de confianza. Se determinó que existió una correlación estadísticamente significativa cuando  $p \leq 0.05$ .

Magnitud de la correlación: La interpretación del coeficiente de Spearman se realizó siguiendo los rangos propuestos por Cohen (1988):

- 0.00 – 0.19 Correlación muy débil
- 0.20 – 0.39 Correlación débil - 0.40 – 0.59 Correlación moderada
- 0.60 – 0.79 Correlación fuerte - 0.80 – 1.00 Correlación muy fuerte

Sentido de la relación: El signo del coeficiente indicó la dirección de la asociación:

- Positivo (+): A mayor puntuación en una variable, mayor puntuación en la otra.
- Negativo (-): A mayor puntuación en una variable, menor puntuación en la otra.

Asimismo, se verificaron los supuestos estadísticos asociados al uso de la prueba de Spearman, tales como la naturaleza ordinal de los datos y la no obligatoriedad de la distribución normal. La interpretación final integró la significancia estadística y la magnitud de la correlación, lo que permitió formular conclusiones sólidas acerca de la relación existente entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral en la población docente de la UGEL Islay.



## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 3.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS

#### 3.1.1 Variable: Trabajo Remoto

**Tabla 6**

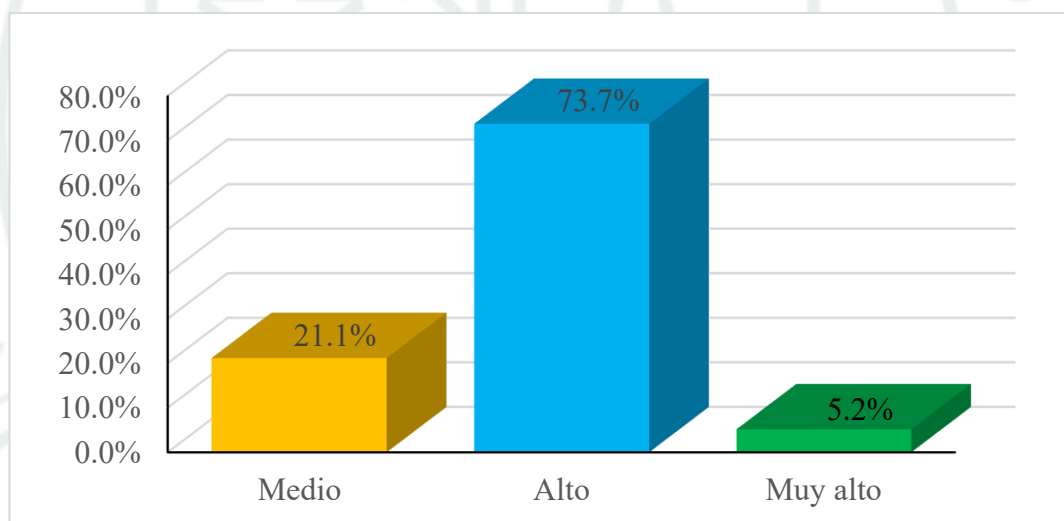
*Dimensión: Acompañamiento del estudiante durante el proceso de aprendizaje*

|          | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Medio    | 41         | 21.1%      |
| Alto     | 43         | 73.7%      |
| Muy alto | 10         | 5.2%       |
| Total    | 194        | 100.0%     |

*Nota: Elaboración propia*

**Figura 1**

*Dimensión: Acompañamiento del estudiante durante el proceso de aprendizaje*



*Nota: Elaboración propia*

En la dimensión Acompañamiento del estudiante durante el proceso de aprendizaje ( $n = 194$ ) se observó un marcado predominio del nivel Alto (73,7 %), seguido por el nivel Medio (21,1 %); el nivel Muy alto alcanzó el 5,2 %, y no se registraron casos en niveles bajos. En conjunto, el 78,9 % de los docentes se ubica en niveles de desempeño alto o muy alto, lo que indica una valoración globalmente favorable del acompañamiento que brindan en el contexto de trabajo remoto. La concentración de casos en el nivel Alto sugiere que la distribución presenta tanto la moda como, previsiblemente, la mediana en ese mismo nivel, reforzando la idea de prácticas de acompañamiento consolidadas. No obstante, la proporción

relativamente menor de casos en Muy alto evidencia un margen de mejora orientado a transitar desde prácticas adecuadas hacia prácticas de excelencia. En términos sustantivos, esto implicaría fortalecer aspectos como la retroalimentación oportuna y diferenciada, el seguimiento sistemático del progreso, el apoyo específico a estudiantes con mayores rezagos y el uso pedagógico más intensivo de recursos TIC, de modo que una fracción mayor del profesorado logre desempeños sobresalientes en esta dimensión.

**Tabla 7**

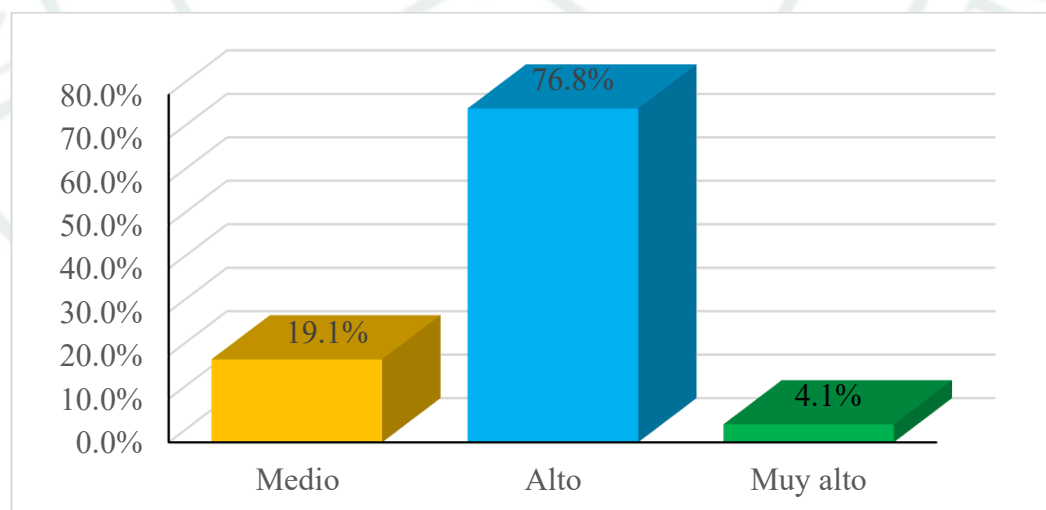
*Dimensión: Adaptación de actividades y diseño de materiales complementarios para enriquecer el aprendizaje.*

|                 | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|------------|
| <b>Medio</b>    | 37         | 19.1%      |
| <b>Alto</b>     | 149        | 76.8%      |
| <b>Muy alto</b> | 8          | 4.1%       |
| <b>Total</b>    | 194        | 100.0%     |

*Nota: Elaboración propia*

**Figura 2**

*Dimensión: Adaptación de actividades y diseño de materiales complementarios para enriquecer el aprendizaje.*



*Nota: Elaboración propia*

En la dimensión Adaptación de actividades y diseño de materiales complementarios para enriquecer el aprendizaje (n = 194) se aprecia un predominio del nivel Alto (76,8 %),

seguido del nivel Medio (19,1 %); el nivel Muy alto alcanza el 4,1 %, sin registrarse casos en niveles bajos. En conjunto, el 80,9 % del profesorado se ubica en Alto o Muy alto, por lo que la moda y, previsiblemente, la mediana se sitúa en Alto. En términos de magnitud, por cada docente ubicado en Medio hay aproximadamente 4,2 docentes en Alto o Muy alto, lo que confirma una valoración ampliamente favorable de la adaptación de actividades y de la elaboración de materiales de apoyo en el trabajo remoto. Desde una perspectiva sustantiva, estos resultados sugieren que la mayoría del profesorado adecua sus actividades y produce materiales complementarios pertinentes para el contexto de enseñanza, aunque la baja proporción en Muy alto evidencia un margen de mejora para alcanzar estándares de excelencia. En concreto, convendría fortalecer la contextualización cultural y lingüística de los recursos, ampliar el uso de materiales multimodales (audio, video, interactivos), profundizar la diferenciación según niveles de logro y necesidades específicas y asegurar la accesibilidad (p. ej., alternativas offline, formatos accesibles), con el fin de incrementar la proporción de docentes que alcanzan desempeños sobresalientes en esta dimensión.

**Tabla 8**

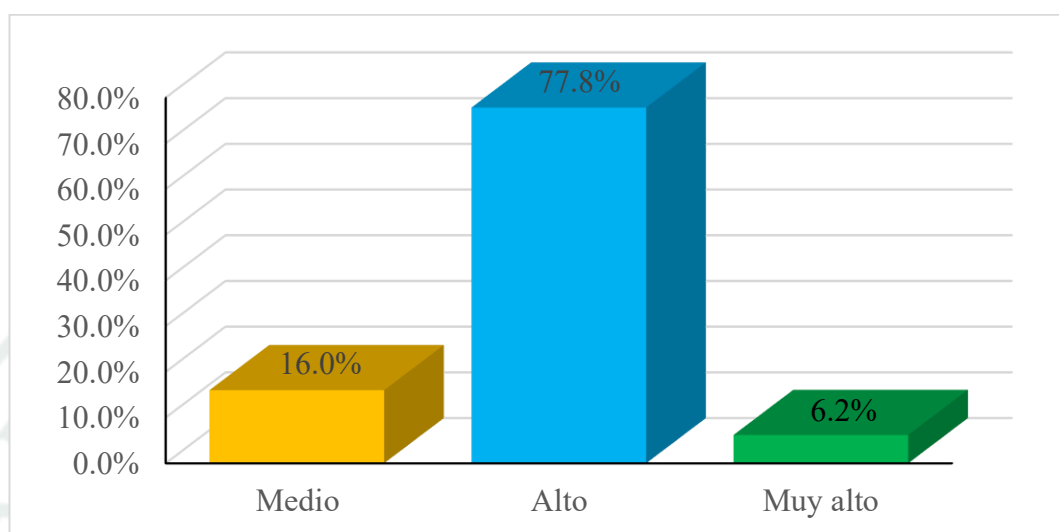
*Dimensión: Análisis de evidencias y ofrecimiento de retroalimentación a los estudiantes*

|          | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Medio    | 31         | 16.0%      |
| Alto     | 151        | 77.8%      |
| Muy alto | 12         | 6.2%       |
| Total    | 194        | 100.0%     |

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 3**

Dimensión: Análisis de evidencias y ofrecimiento de retroalimentación a los estudiantes

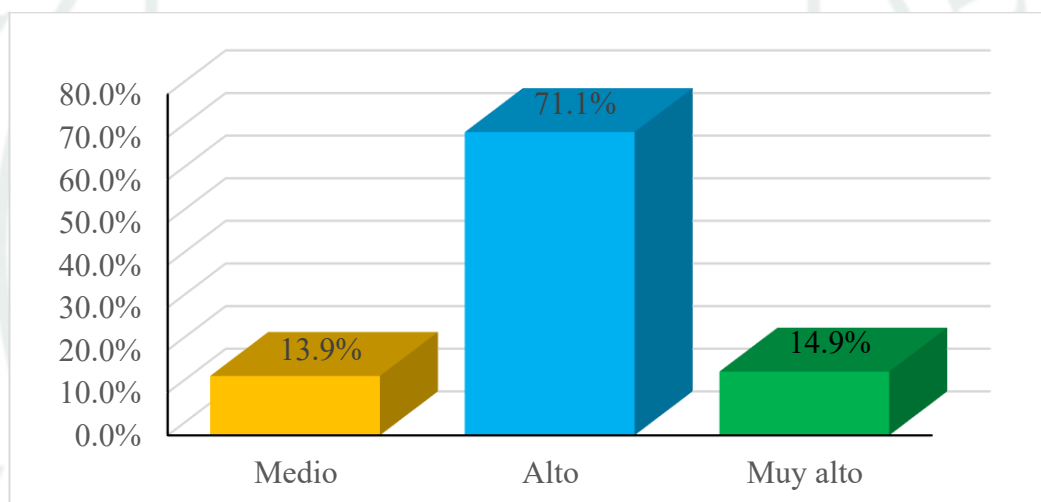


*Nota:* Elaboración propia

En la dimensión Análisis de evidencias y ofrecimiento de retroalimentación a los estudiantes se observa que el 77.8 % de los docentes se ubica en el nivel alto, mientras que el 16.0 % se encuentra en el nivel medio y únicamente el 6.2 % alcanza el nivel muy alto. Estos resultados permiten afirmar que, en términos generales, los docentes desarrollan de manera favorable la revisión de producciones estudiantiles y la retroalimentación correspondiente, lo cual refleja un compromiso significativo con el seguimiento del aprendizaje en el trabajo remoto. No obstante, la reducida proporción de docentes en el nivel muy alto evidencia la necesidad de fortalecer aspectos vinculados con la personalización de la retroalimentación, el uso diversificado de recursos digitales y la atención diferenciada a estudiantes con mayores dificultades. Asimismo, la presencia de un 16.0 % en el nivel medio sugiere que aún existen limitaciones relacionadas con la carga laboral, el manejo tecnológico o la capacitación específica en estrategias de retroalimentación. Por lo tanto, los resultados muestran que el análisis de evidencias y la retroalimentación constituyen una práctica consolidada en la mayoría de los docentes, aunque persiste un margen de mejora para transitar de un desempeño adecuado hacia uno de excelencia.

**Tabla 9***Colaboración conjunta con el director para fomentar el desarrollo profesional*

|          | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Medio    | 27         | 13.9%      |
| Alto     | 138        | 71.1%      |
| Muy alto | 29         | 14.9%      |
| Total    | 194        | 100.0%     |

*Nota:* Elaboración propia**Figura 4***Colaboración conjunta con el director para fomentar el desarrollo profesional**Nota:* Elaboración propia

En la dimensión Colaboración conjunta con el director para fomentar el desarrollo profesional se evidencia que el 71.1 % de los docentes se ubica en el nivel alto, el 14.9 % en el nivel muy alto y solo el 13.9 % en el nivel medio. Este resultado muestra que la mayoría de los docentes percibe una relación positiva con la dirección institucional, participando de manera activa en espacios de trabajo colegiado, reuniones y actividades orientadas a la mejora de la práctica pedagógica. La presencia de un 14.9 % en el nivel muy alto refleja que existe un grupo de docentes que no solo participa, sino que asume un rol destacado en el desarrollo profesional compartido, evidenciando una cultura de liderazgo distribuido y colaboración efectiva con la gestión escolar. Sin embargo, el 13.9 % que se ubica en el nivel medio sugiere que aún persisten limitaciones en algunos casos, posiblemente vinculadas a la disponibilidad de tiempo, la falta de incentivos institucionales o la necesidad de fortalecer

las habilidades de liderazgo pedagógico. En conjunto, los resultados permiten afirmar que la colaboración con el director constituye un factor clave en el bienestar y el desarrollo profesional docente, siendo esta dimensión la que alcanzó correlaciones significativas con la satisfacción laboral general. Ello confirma que el liderazgo escolar y el trabajo colegiado son determinantes en la construcción de un ambiente laboral positivo en el contexto del trabajo remoto.

**Tabla 10**

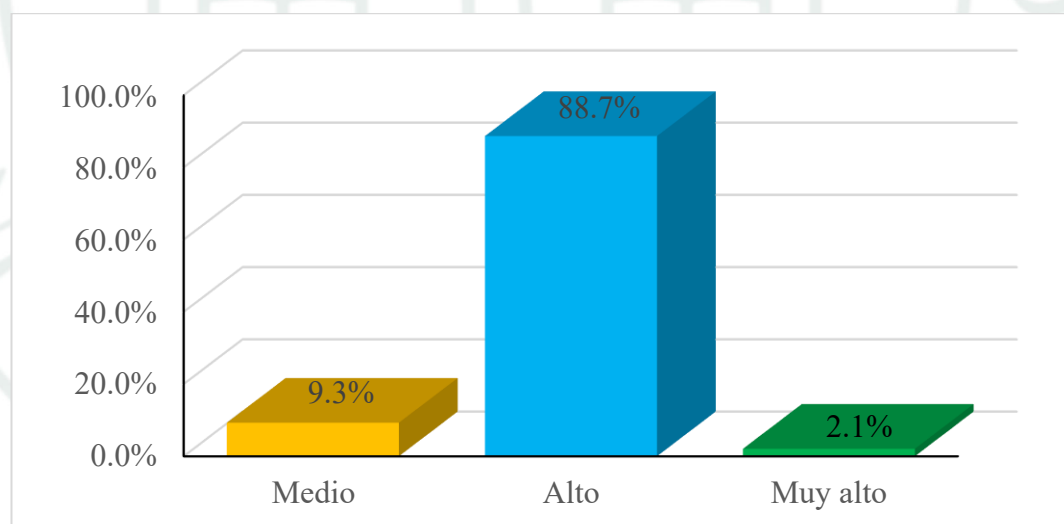
*Variable: Trabajo Remoto*

|          | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Medio    | 18         | 9.3%       |
| Alto     | 172        | 88.7%      |
| Muy alto | 4          | 2.1%       |
| Total    | 194        | 100.0%     |

*Nota: Elaboración propia*

**Figura 5**

*Variable: Trabajo Remoto*



*Nota: Elaboración propia*

En la variable Trabajo remoto se observa que el 88.7 % de los docentes se ubica en el nivel alto, mientras que el 9.3 % se encuentra en el nivel medio y únicamente el 2.1 % alcanza el nivel muy alto. Estos datos evidencian que la gran mayoría de los docentes percibe su desempeño en el trabajo remoto como favorable, lo cual refleja una adecuada adaptación a las exigencias de esta modalidad, tanto en lo pedagógico como en el uso de recursos

tecnológicos. El hecho de que el nivel muy alto represente un porcentaje reducido (2.1 %) indica que, si bien los docentes han logrado consolidar prácticas efectivas en la educación remota, todavía existe un margen importante para perfeccionar dichas prácticas hacia estándares de excelencia, particularmente en lo que concierne a la innovación pedagógica, el uso intensivo de herramientas digitales y la personalización de la enseñanza. Por otra parte, el 9.3 % ubicado en el nivel medio revela que un grupo de docentes aún enfrenta dificultades para adaptarse completamente a esta modalidad, lo cual podría estar relacionado con limitaciones en el acceso a la tecnología, sobrecarga laboral o escasa capacitación continua. En términos generales, los resultados permiten afirmar que el trabajo remoto ha sido valorado positivamente por los docentes de la Provincia de Islay, constituyendo una práctica consolidada en el sistema educativo local. No obstante, alcanzar mayores niveles de excelencia requiere fortalecer la formación digital docente, proporcionar mejores condiciones de infraestructura y fomentar políticas institucionales de apoyo al trabajo pedagógico remoto.

### 3.1.2 Variable: Satisfacción Laboral

**Tabla 11**

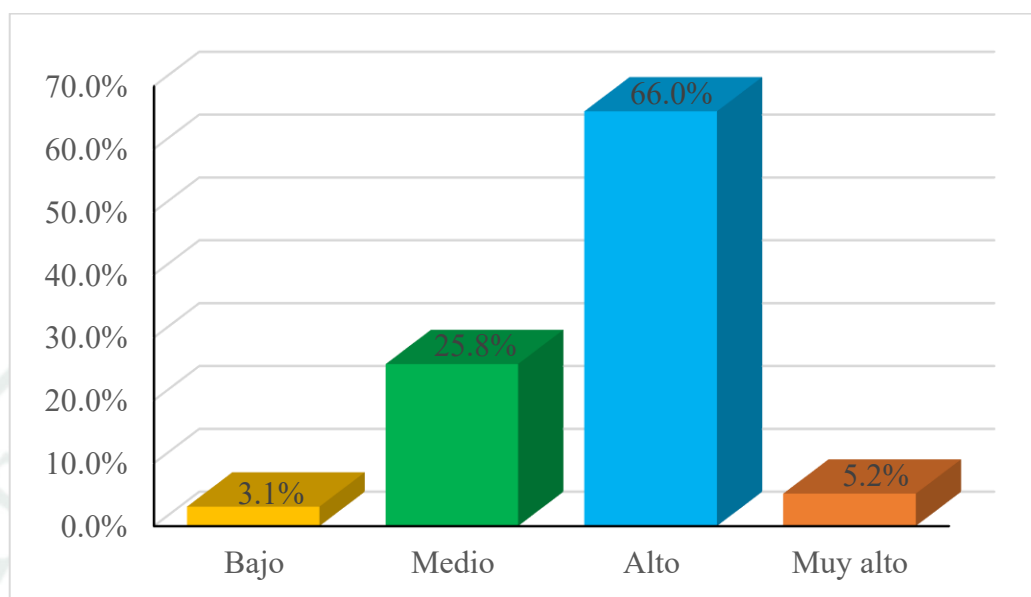
*Dimensión: Satisfacción extrínseca*

|          | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo     | 6          | 3.1%       |
| Medio    | 50         | 25.8%      |
| Alto     | 128        | 66.0%      |
| Muy alto | 10         | 5.2%       |
| Total    | 194        | 100.0%     |

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 6**

*Dimensión: Satisfacción extrínseca*

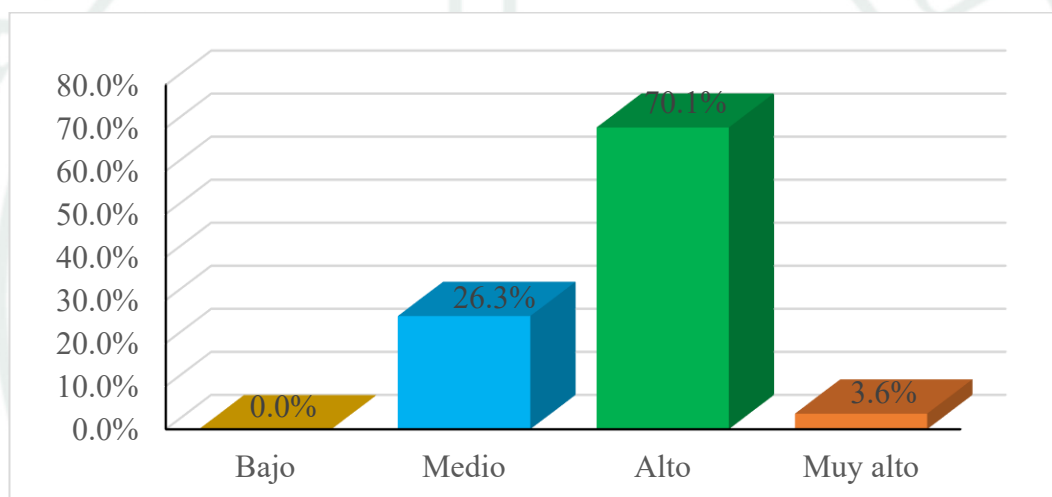


*Nota:* Elaboración propia

En la dimensión Satisfacción extrínseca se observa que el 66.0 % de los docentes se ubica en el nivel alto, mientras que el 25.8 % se encuentra en el nivel medio, el 5.2 % en el nivel muy alto y únicamente el 3.1 % en el nivel bajo. Estos resultados indican que, en general, los docentes manifiestan una percepción positiva respecto a las condiciones externas de su trabajo, tales como el ambiente laboral, la seguridad en el ejercicio profesional y las relaciones sociales con sus colegas y directivos. El predominio del nivel alto refleja que la mayoría de los docentes se siente satisfecha con los factores extrínsecos que enmarcan su labor educativa, lo cual contribuye a generar un entorno institucional estable y favorable. No obstante, la reducida proporción en el nivel muy alto (5.2 %) revela que aún existen limitaciones que impiden alcanzar un grado de satisfacción óptimo, probablemente relacionadas con la infraestructura tecnológica, el acceso a recursos adecuados o la sobrecarga administrativa. Por otra parte, el 25.8 % en el nivel medio y el 3.1 % en el nivel bajo sugieren que una parte de los docentes percibe carencias importantes en las condiciones laborales, lo que podría estar incidiendo en su motivación y en su disposición para el desempeño profesional. En síntesis, la satisfacción extrínseca en los docentes de la Provincia de Islay es valorada en su mayoría de manera favorable, aunque persisten áreas críticas que requieren ser atendidas por la gestión educativa, especialmente en lo referido a la provisión de recursos adecuados y a la mejora de las condiciones de trabajo remoto.

**Tabla 12***Satisfacción intrínseca*

|          | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo     | 0          | 0.0%       |
| Medio    | 51         | 26.3%      |
| Alto     | 136        | 70.1%      |
| Muy alto | 7          | 3.6%       |
| Total    | 194        | 100.0%     |

*Nota:* Elaboración propia**Figura 7***Satisfacción intrínseca**Nota:* Elaboración propia

En la dimensión Satisfacción intrínseca se aprecia que el 70.1 % de los docentes se ubica en el nivel alto, seguido de un 26.3 % en el nivel medio y un 3.6 % en el nivel muy alto, mientras que ningún docente se sitúa en el nivel bajo. Estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes percibe de manera positiva aspectos internos de su labor, tales como el reconocimiento profesional, la autorrealización, el sentido de logro y la responsabilidad en el trabajo docente. El predominio del nivel alto indica que los profesores encuentran en su quehacer pedagógico una fuente importante de motivación personal y profesional, lo cual favorece la construcción de un compromiso sólido con la enseñanza. Sin embargo, la baja proporción en el nivel muy alto (3.6 %) revela que todavía existe un margen de mejora en lo referente a la satisfacción plena derivada de la autorrealización y el reconocimiento institucional. El 26.3 % en el nivel medio sugiere que un grupo considerable de docentes no alcanza altos niveles de satisfacción intrínseca, lo cual podría estar

influenciado por factores como la sobrecarga laboral, la limitada participación en la toma de decisiones o la ausencia de incentivos simbólicos que fortalezcan la motivación interna. Por lo tanto, los resultados muestran que la satisfacción intrínseca es valorada de forma favorable por la mayoría de los docentes, aunque resulta necesario implementar estrategias institucionales que potencien el reconocimiento, la autonomía y las oportunidades de desarrollo profesional, a fin de incrementar la proporción de docentes que alcancen niveles de satisfacción óptimos.

**Tabla 13**

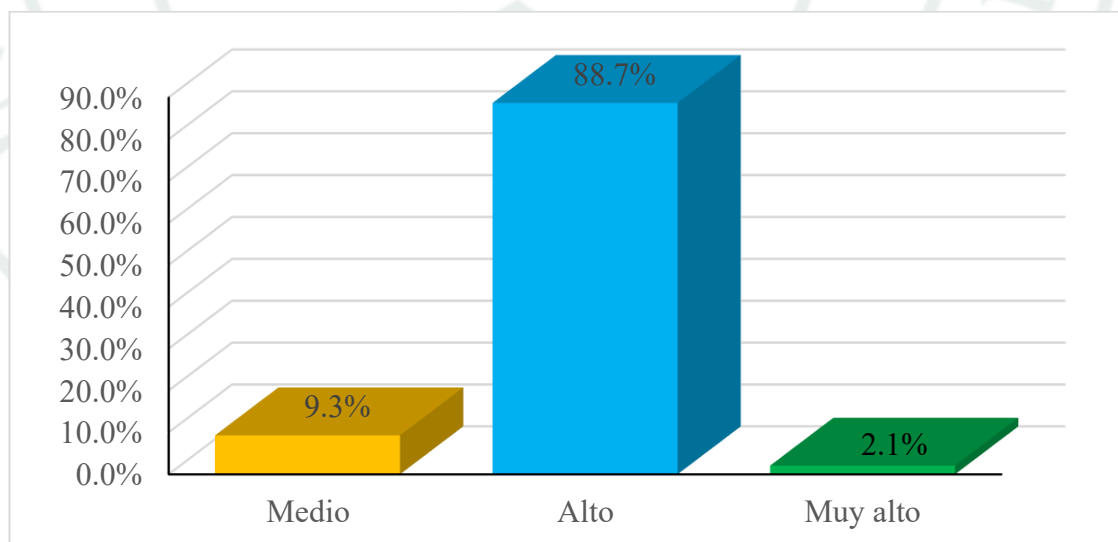
*Variable: Satisfacción laboral docente*

|          | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo     | 0          | 0.0%       |
| Medio    | 51         | 26.3%      |
| Alto     | 138        | 71.1%      |
| Muy alto | 5          | 2.6%       |
| Total    | 194        | 100.0%     |

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 8**

*Variable: Satisfacción laboral docente*



*Nota:* Elaboración propia

En la variable Satisfacción laboral docente se evidencia que el 71.1 % de los participantes se ubica en el nivel alto, el 26.3 % en el nivel medio y únicamente el 2.6 %

alcanza el nivel muy alto, mientras que ningún docente se sitúa en los niveles bajos. Este hallazgo muestra que, en términos generales, los docentes de la Provincia de Islay experimentan una valoración positiva de su labor, encontrando satisfacción tanto en factores externos (condiciones de trabajo, relaciones sociales y seguridad laboral) como en factores internos (reconocimiento, autorrealización y responsabilidad profesional). El predominio del nivel alto refleja que los docentes perciben un equilibrio favorable entre las condiciones objetivas de su trabajo y la gratificación personal que este les genera. Sin embargo, la reducida proporción en el nivel muy alto sugiere que aún persisten limitaciones que impiden alcanzar niveles óptimos de bienestar laboral, lo cual podría estar relacionado con la falta de incentivos institucionales, la sobrecarga de tareas administrativas o la insuficiente valoración simbólica de la práctica pedagógica. Asimismo, la presencia de un 26.3 % en el nivel medio pone de manifiesto que un sector importante del profesorado no alcanza altos niveles de satisfacción, lo que indica que las mejoras en la gestión educativa, la provisión de recursos y el reconocimiento profesional continúan siendo necesarias. De esta manera los resultados globales permiten concluir que la satisfacción laboral docente en la Provincia de Islay es predominantemente alta, sustentada tanto en dimensiones extrínsecas como intrínsecas, aunque persiste un margen de mejora significativo para elevar estos niveles hacia estándares de excelencia y garantizar un bienestar integral en la práctica docente.

### 3.2 ANÁLISIS INFERENCIAL DE LOS RESULTADOS

#### 3.2.1. Prueba de normalidad

La Tabla 14 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, aplicada a las variables "Trabajo remoto" y "Satisfacción laboral docente" sobre una muestra de 194 docentes. Esta prueba estadística se utiliza para determinar si los datos de una variable siguen una distribución normal, lo cual es fundamental para decidir qué tipo de pruebas estadísticas pueden aplicarse en análisis posteriores.

**Tabla 14**

*Prueba de normalidad*

| Kolmogorov-Smirnova                 |       |      |           |
|-------------------------------------|-------|------|-----------|
| Statistic                           | df    | Sig. | Statistic |
| <b>Trabajo remoto</b>               | 0.068 | 194  | 0.027     |
| <b>Satisfacción laboral docente</b> | 0.072 | 194  | 0.016     |

a. Lilliefors Significance Correction

Nota: Elaboración propia

En ambos casos, los valores de significancia obtenidos son inferiores al umbral aceptado de 0.05. Para la variable Trabajo remoto, la significancia fue de 0.027, mientras que para Satisfacción laboral docente fue de 0.016. Estos resultados indican que se rechaza la hipótesis nula de normalidad, lo que implica que los datos no se distribuyen normalmente. Es decir, las respuestas no se concentran de manera simétrica alrededor de una media, como ocurriría en una distribución de tipo campana (o distribución normal de Gauss).

Este hallazgo tiene importantes implicancias metodológicas. Al no cumplirse el supuesto de normalidad, no es recomendable aplicar pruebas estadísticas paramétricas como la t de Student o el ANOVA, ya que estas requieren que los datos sigan una distribución normal para que sus resultados sean válidos. En su lugar, se optará por aplicar la prueba no paramétrica Rho de Spearman, la cual permite analizar la correlación entre dos variables ordinales o cuantitativas no normales. Esta prueba es apropiada para identificar la dirección y fuerza de la relación entre la percepción del trabajo remoto y la satisfacción laboral docente, sin requerir el cumplimiento de la normalidad.

### **3.2.2. *Contrastación de la hipótesis***

La Tabla 15, correspondiente a la prueba de correlación Rho de Spearman, permite analizar la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral docente en la Provincia de Islay durante el año 2025. Este análisis se realiza en función de la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), que plantea que el trabajo remoto se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, y la hipótesis nula ( $H_0$ ), que sostiene que no existe tal relación.

**Tabla 15**

*Prueba de correlación Rho de Spearman*

|                                                                                                        |                 | <b>Satisfacción<br/>extrínseca</b> | <b>Satisfacción<br/>intrínseca</b> | <b>Satisfacción<br/>laboral</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| <b>Acompañamiento del estudiante durante el proceso de aprendizaje</b>                                 | Correlation     | -0.076                             | 0.081                              | 0.003                           |
|                                                                                                        | Coefficient     |                                    |                                    |                                 |
|                                                                                                        | Sig. (2-tailed) | 0.291                              | 0.260                              | 0.964                           |
|                                                                                                        | N               | 194                                | 194                                | 194                             |
| <b>Adaptación de actividades y diseño de materiales complementarios para enriquecer el aprendizaje</b> | Correlation     | 0.029                              | 0.029                              | 0.023                           |
|                                                                                                        | Coefficient     |                                    |                                    |                                 |
|                                                                                                        | Sig. (2-tailed) | 0.688                              | 0.691                              | 0.753                           |
|                                                                                                        | N               | 194                                | 194                                | 194                             |
| <b>Análisis de evidencias y ofrecimiento de retroalimentación a los estudiantes</b>                    | Correlation     | -0.018                             | 0.046                              | 0.009                           |
|                                                                                                        | Coefficient     |                                    |                                    |                                 |
|                                                                                                        | Sig. (2-tailed) | 0.798                              | 0.527                              | 0.901                           |
|                                                                                                        | N               | 194                                | 194                                | 194                             |
| <b>Colaboración conjunta con el director para fomentar el desarrollo profesional</b>                   | Correlation     | .342**                             | .205**                             | .331**                          |
|                                                                                                        | Coefficient     |                                    |                                    |                                 |
|                                                                                                        | Sig. (2-tailed) | 0.000                              | 0.004                              | 0.000                           |
|                                                                                                        | N               | 194                                | 194                                | 194                             |
| <b>Trabajo remoto</b>                                                                                  | Correlation     | 0.115                              | 0.118                              | 0.135                           |
|                                                                                                        | Coefficient     |                                    |                                    |                                 |
|                                                                                                        | Sig. (2-tailed) | 0.111                              | 0.101                              | 0.060                           |
|                                                                                                        | N               | 194                                | 194                                | 194                             |

Nota: Elaboración propia

Los resultados muestran que la variable "Trabajo remoto" tiene correlaciones positivas pero débiles con las dimensiones de satisfacción laboral. Específicamente, la correlación con la satisfacción extrínseca es de 0.115 ( $p = 0.111$ ), con la satisfacción intrínseca es de 0.118 ( $p = 0.101$ ) y con la satisfacción laboral global es de 0.135 ( $p = 0.060$ ). Aunque estos coeficientes sugieren una leve tendencia positiva —es decir, que a mayor valoración del trabajo remoto podría corresponder una mayor satisfacción laboral—, los

niveles de significancia estadística son superiores al umbral de 0.05. Esto implica que no se puede afirmar con certeza estadística que exista una relación significativa entre las variables.

En consecuencia, se debe aceptar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y rechazar la hipótesis de investigación ( $H_i$ ). Es decir, con base en los datos disponibles, no se ha encontrado evidencia suficiente para afirmar que el trabajo remoto se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral docente en la muestra analizada. Esta conclusión es relevante, ya que pone en cuestión la idea de que las condiciones del trabajo remoto, por sí solas, influyen directamente en el bienestar laboral del profesorado.



### 3.3. DISCUSIÓN

La discusión de los resultados obtenidos permite contrastarlos con los antecedentes de investigación internacionales, nacionales y locales, evidenciando coincidencias y diferencias relevantes respecto al trabajo remoto y la satisfacción laboral docente.

A nivel internacional, el estudio de Armendáriz-Núñez et al. (2023) en Colombia resalta la necesidad de apoyo institucional, autoaprendizaje y mejora de la infraestructura tecnológica para favorecer el trabajo remoto. En los resultados del presente estudio, se observa una valoración mayoritariamente alta del trabajo remoto (88,7 %), particularmente en dimensiones como el acompañamiento al estudiante, la adaptación de actividades y la retroalimentación. Sin embargo, las correlaciones entre estas dimensiones y la satisfacción laboral docente no son estadísticamente significativas, lo que marca una diferencia importante con el estudio colombiano, donde sí se evidenció una relación directa entre percepción del entorno remoto y bienestar docente. Esta divergencia puede deberse a diferencias en el contexto institucional o al momento histórico en que se recolectaron los datos.

El trabajo de Vaillant et al. (2022) en Uruguay, por su parte, encontró tensiones laborales y pedagógicas durante la enseñanza remota, incluso en un país con alta conectividad como Uruguay. En contraste, los docentes de la Provincia de Islay valoraron de forma positiva su desempeño en el entorno remoto. No obstante, al igual que en el estudio uruguayo, no se identificó una relación significativa entre trabajo remoto y satisfacción laboral, lo que sugiere que las buenas condiciones tecnológicas o la percepción positiva del trabajo remoto no garantizan, por sí solas, un mayor bienestar laboral.

En el caso europeo, Donath et al. (2024) señalaron que la educación a distancia requiere habilidades como pensamiento crítico, creatividad y adaptación, y destacaron la importancia de la capacitación continua. Aunque estos aspectos no se midieron directamente en este estudio, los altos niveles de desempeño en el acompañamiento, la adaptación de materiales y la retroalimentación podrían reflejar una disposición docente favorable hacia estas competencias. Sin embargo, al igual que en dicho estudio, nuestros resultados refuerzan la idea de que el desarrollo de capacidades no se traduce automáticamente en una mayor satisfacción, si no está acompañado de otros factores estructurales o afectivos.

En el estudio de Muddarage et al. (2020), en Sri Lanka, se concluyó que los factores intrínsecos y extrínsecos tienen una fuerte relación con la satisfacción laboral docente. En cambio, nuestros resultados muestran que, si bien los niveles de satisfacción son altos en términos globales, la correlación con el trabajo remoto es débil y no significativa. Esta

diferencia puede atribuirse a factores culturales o institucionales que condicionan la forma en que los docentes experimentan y valoran su entorno de trabajo.

A nivel nacional, los resultados también presentan puntos de coincidencia y disonancia. El estudio de Carrillo (2020), realizado en Moquegua, evidenció una relación inversa entre agotamiento laboral y satisfacción, señalando que el trabajo remoto puede incrementar el estrés docente. Si bien este estudio no midió directamente el burnout, la ausencia de correlaciones significativas entre trabajo remoto y satisfacción sugiere que otras variables psicosociales, como el estrés o la sobrecarga laboral, podrían estar afectando la percepción del bienestar, como lo indicó Carrillo.

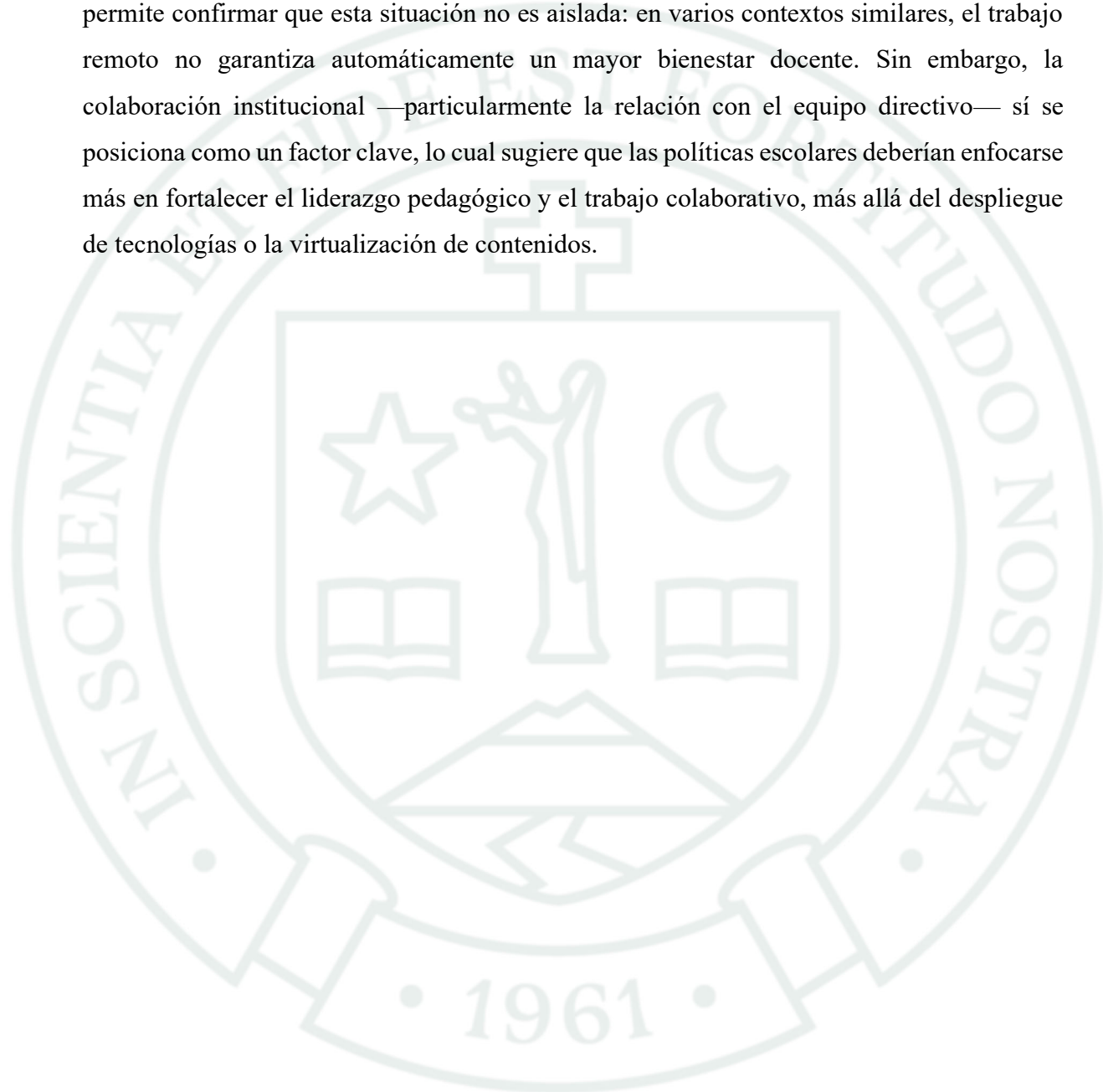
La investigación de Mendoza (2021) en la UGEL 05 halló que la satisfacción influye positivamente en el desempeño remoto, especialmente en tareas de seguimiento y facilitación del aprendizaje. Nuestros datos revelan que los docentes se sienten altamente competentes en esas áreas, pero estas dimensiones no presentan correlaciones significativas con la satisfacción laboral, lo que marca una diferencia relevante. En otro estudio, también de Mendoza, realizado en Ventanilla, se encontró una relación moderada entre trabajo remoto y satisfacción, con mayor énfasis en dimensiones como el trabajo colegiado. En este sentido, nuestros resultados coinciden, ya que la única dimensión con correlaciones significativas con la satisfacción laboral fue la colaboración con el director, lo que refuerza la importancia del acompañamiento institucional.

Asimismo, el estudio de Sedano y Santos (2021) encontró una fuerte correlación entre la gestión pedagógica y la satisfacción docente. Aunque nuestras variables no fueron idénticas, la dimensión de colaboración institucional cumplió una función análoga y mostró las correlaciones más altas con las dimensiones de satisfacción, lo que confirma la relevancia de la gestión escolar como factor de bienestar docente en contextos virtuales.

En el ámbito local, el estudio de Arias (2020) en Camaná encontró una relación positiva pero no significativa entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral, coincidiendo plenamente con nuestros resultados. Esta similitud refuerza la idea de que, en contextos regionales, el trabajo remoto por sí solo no constituye un factor decisivo para mejorar el bienestar docente. De igual forma, Escobedo (2020) evidenció que las emociones influyen en el desempeño remoto, lo que permite pensar que la ausencia de correlaciones significativas en nuestro estudio podría deberse a la falta de indicadores emocionales o afectivos. Finalmente, Gonzales (2020) no encontró una relación significativa entre ambiente laboral y satisfacción profesional, lo cual también coincide con los resultados

actuales, en los que el entorno remoto no presenta una correlación relevante con la satisfacción laboral.

En suma, si bien los docentes de la Provincia de Islay valoran positivamente su desempeño en el trabajo remoto, estas percepciones no se traducen en una correlación estadísticamente significativa con su satisfacción laboral. La revisión de los antecedentes permite confirmar que esta situación no es aislada: en varios contextos similares, el trabajo remoto no garantiza automáticamente un mayor bienestar docente. Sin embargo, la colaboración institucional —particularmente la relación con el equipo directivo— sí se posiciona como un factor clave, lo cual sugiere que las políticas escolares deberían enfocarse más en fortalecer el liderazgo pedagógico y el trabajo colaborativo, más allá del despliegue de tecnologías o la virtualización de contenidos.



## CONCLUSIONES

De acuerdo con los hallazgos obtenidos, la investigación permitió arribar a las siguientes conclusiones:

**PRIMERA.** No se encontró relación estadísticamente significativa entre el acompañamiento al estudiante y la satisfacción laboral docente. A pesar de que la mayoría de docentes reportó niveles altos en esta dimensión del trabajo remoto, ello no se reflejó en un mayor bienestar laboral. Esto evidencia que el acompañamiento pedagógico, por sí solo, no determina la satisfacción laboral docente.

**SEGUNDA.** La adaptación de actividades y el diseño de materiales complementarios tampoco mostraron una relación significativa con la satisfacción laboral. Aunque los docentes manifestaron altos niveles de desempeño en esta dimensión, ello no influyó directamente en su percepción de bienestar laboral. Este resultado sugiere que la carga pedagógica asociada al trabajo remoto puede limitar su impacto positivo en la satisfacción docente.

**TERCERA.** El análisis de evidencias y la retroalimentación pedagógica presentaron una correlación baja y no significativa con la satisfacción laboral docente. A pesar del alto compromiso de los docentes en estas funciones, ello no se tradujo en un incremento del bienestar laboral. Esto indica que el cumplimiento de las tareas pedagógicas no garantiza necesariamente una mayor satisfacción en el trabajo.

**CUARTA.** La colaboración conjunta con el director para el desarrollo profesional evidenció una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral docente. Este resultado demuestra que el apoyo institucional, el liderazgo pedagógico y el trabajo colegiado influyen favorablemente en el bienestar de los docentes. Por tanto, la gestión directiva constituye un factor clave para fortalecer la satisfacción laboral.

**QUINTA.** De manera general, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral docente. A pesar de que los docentes reportaron altos niveles tanto en trabajo remoto como en satisfacción laboral, la correlación entre ambas variables fue débil. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula de la investigación.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** Dado que la única dimensión del trabajo remoto que se relacionó significativamente con la satisfacción laboral fue la colaboración conjunta con el director, se recomienda fortalecer las prácticas de liderazgo pedagógico. Esto incluye promover espacios de escucha activa, retroalimentación horizontal, reconocimiento del esfuerzo docente y planificación compartida entre equipos directivos y profesores. La implementación de programas de desarrollo profesional basados en comunidades de práctica también puede favorecer esta relación positiva.

**SEGUNDA.** Aunque los docentes muestran un alto desempeño en dimensiones como la adaptación de materiales o el análisis de evidencias, estas no se tradujeron en mayor satisfacción. Por ello, es fundamental implementar estrategias de gestión emocional, autocuidado y manejo del estrés, tales como talleres de bienestar docente, pausas activas virtuales, espacios de contención emocional y acceso a asesoramiento psicológico institucional.

**TERCERA.** Las dimensiones centradas en la interacción con el estudiante (acompañamiento, retroalimentación) no generaron una relación directa con la satisfacción laboral. Se recomienda reconocer institucionalmente estas tareas mediante indicadores cualitativos en evaluaciones de desempeño, y generar incentivos simbólicos o afectivos (por ejemplo, agradecimientos institucionales, distintivos virtuales, difusión de buenas prácticas) que puedan reforzar el sentido de valor profesional.

**CUARTA.** Aunque los niveles de desempeño fueron altos, es posible que factores estructurales —como la sobrecarga laboral, la falta de recursos tecnológicos personales o la escasa capacitación continua— estén debilitando el vínculo entre desempeño y satisfacción. Se sugiere evaluar periódicamente las condiciones reales de trabajo remoto, ofrecer capacitaciones actualizadas en diseño pedagógico digital y garantizar que todos los docentes tengan acceso a dispositivos y conectividad adecuados.

**QUINTA.** La correlación positiva entre la colaboración con directivos y la satisfacción laboral sugiere que los modelos jerárquicos tradicionales deben ser reemplazados por enfoques colaborativos. Se recomienda formar equipos pedagógicos interdisciplinarios donde los docentes puedan incidir en decisiones curriculares, metodológicas y tecnológicas, fortaleciendo así su sentido de pertenencia institucional y su motivación intrínseca.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abraján, MG, y Otros. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Revista de Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105–118. Universidad Autónoma de Baja California. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>.
- Adams, JS (1963). Hacia una comprensión de la inequidad. *Revista de Psicología Social y Anormal*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Aileen y Otros, (2024). Examinar la interacción entre el bienestar docente, la función ejecutiva y la adaptabilidad en la instrucción virtual durante las interrupciones de la COVID-19. *Revista Sec. Salud Mental y Bienestar en la Educación, Volumen 9 - 2024* [<https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1399854>]
- Allen, T. D., Golden, T. D. y Shockley, K. M. (2015). ¿Cuán efectivo es el teletrabajo? Evaluación del estado de nuestros hallazgos científicos. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>.
- Arévalo Vásquez, FG, Bardales Mori, A., y García Valencia, GM (2020). *Teorías conceptuales de satisfacción laboral* [ Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. Lima, [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. Lima, Perú.
- Arias-Chacondori, S. (2020). *Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55730>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., y Miranda, MG (2016). El protocolo de la investigación III: La población de estudio. *Alegría de México*, 63(2), 201–206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4867/486755023011>
- Armendáriz-Núñez, E., Montoya, XC, Hernández-Flórez, N., y Klimenko, O. (2023). Autoeficacia percibida y su relación con la percepción de las características del trabajo remoto en situación de pandemia en una muestra de docentes colombianos. *Revista Gaceta Médica de Caracas*, 131(3), S320–S333. <https://doi.org/10.47307/GMC.2023.131.s3.9>
- Avendaño Castro, WR, Luna Pereira, HO, y Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: Un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (Número Especial 5), 190–201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Bailey, D. E. y Kurland, N. B. (2002). Una revisión de la investigación sobre teletrabajo:

- Hallazgos, nuevas direcciones y lecciones para el estudio del trabajo moderno. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400. <https://doi.org/10.1002/job.144>.
- Bandura, A. (1977). Autoeficacia: Hacia una teoría unificadora del cambio conductual. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1-2), 1–10. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>
- Carrillo-Béjar, J. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7297>
- Contreras, F., Baykal, E., y Abid, G. (2021). Transformaciones en el lugar de trabajo: trabajo remoto y compromiso de los empleados durante la pandemia de COVID-19. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 205–213. Decreto de urgencia N.º 026-2020-EF. (15 de marzo de 2020). Normas Legales, N° 15313. Diario Oficial El Peruano, 15 de marzo de 2019. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf?v=1584330370>
- Donath, L., Holenko Dlab, M., Mircea, G., Muntean, M., Neamțu, M., Rozman, T., y Sîrghi, N. (2024). Investigación de las percepciones sobre la necesidad de capacitación en educación remota: Un análisis PLS-SEMA. *Estudios e investigaciones sobre computación económica y cibernética económica*, 58(3), 276–291. <https://doi.org/10.24818/18423264/58.3.24.17>
- DS-No.10-2020-TR. (23 de marzo de 2020). Diario Oficial El Peruano. Obtenido de Normas sobre el Trabajo Remoto: [www.diarioelperuano.gob.pe](http://www.diarioelperuano.gob.pe). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/569726/1865130-2.pdf?v=1585059833>.
- Escobedo-Cahuana, M. (2022). *Las emociones del trabajo remoto en los docentes de educación secundaria* [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Alas Peruanas].
- Gajendran, R. S. y Harrison, D. A. (2007). Lo bueno, lo malo y lo desconocido del teletrabajo: Metaanálisis de mediadores psicológicos y consecuencias individuales. *Revista de Psicología Aplicada*, 92(6), 1524-1541.

- Gonzales Ortiz, KS (2020). *Clima, estrés y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 40174 Paola Frassinetti del distrito de Paucarpata, Arequipa, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
- Hackman, J. R., y Oldham, G.R. (1976). Motivación a través del diseño del trabajo: Prueba de una teoría. *Comportamiento Organizacional y Desempeño Humano*, 16 (2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Henne, D., y Locke, EA (1985). Insatisfacción laboral: ¿Cuáles son las consecuencias? *Revista Internacional de Psicología*, 20 (2), 221–240. <https://doi.org/10.1080/00207598508247734>
- Hernández, R., Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>.
- Herzberg, F. (1959). *La motivación para trabajar* (2.<sup>a</sup> ed.). John Wiley & Sons. [https://www.researchgate.net/publication/27480113\\_Group\\_Task\\_Satisfaction\\_Applying\\_the\\_Construct\\_of\\_Job\\_Satisfaction\\_to\\_Groups](https://www.researchgate.net/publication/27480113_Group_Task_Satisfaction_Applying_the_Construct_of_Job_Satisfaction_to_Groups) <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Ibañez-Ferrer, M. E., Ibañez-Gonzales, L. M., Vidal-Viera, R. D. P., Tohalino-Tuesta, D. A., & Sosa-Sandoval, J. J. (2025). Satisfacción laboral en trabajo remoto de docentes en un centro educativo experimental peruano. *Impulso, Revista De Administración*, 5(9), 16-27. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.66>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (2023). Determinación del tamaño de la muestra para actividades de investigación. *Educational and Psychological Measurement*, 23(3), 608.
- Landy, F.J, Conte, J.M, Ponce, L.R y Vázquez, E.L. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Madero, S.M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, e2153. <https://doi.org/10.15174.au.2019.2153>
- Maslow, A.H. (1943). Una teoría de la motivación humana. *Psychological Review*, 50 (4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Menacho-Vargas, I., Trujillo-Medrano, B., Vásquez-Ramos, SP, Quispe-Salazar, MA, y Acero-Apaza, IM (2023). Competencias digitales y desarrollo profesional en docentes de instituciones educativas públicas de Puno. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7 (31), 2398–2410.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i31.672>

- Mendoza-Ibáñez, A. (2021). *Satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88340>
- Morales-Zafra, L., Quiñonez-Pech, SH, y Alpuche-Rivera, Á. (2023). Competencia digital docente en personas profesoras del nivel secundaria de Mérida, Yucatán. *Innovaciones Educativas*, 25 (Especial), 13–31. <https://doi.org/10.22458/ie.v25iespecial.4891>
- Morillo-Mronta, IJ (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 7 (1), 43–57. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41070104>
- Naresh, KM (2016). *Investigación de mercados: Conceptos esenciales* (L. E. Pineda, Trad (LE Pineda, Trad.; 1ra ed.). Pearson Educación. (Trabajo original publicado en 2008)
- Nilton-Carlos, A. (2021). *Trabajo remoto y satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas del distrito de Ventanilla - Callao, 2021* Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.
- Olcese, y Villacorta. (2024). *Relación entre la satisfacción laboral y la motivación laboral en trabajadores* [Tesis de grado, Universidad de Lima].
- Orbegoso, Arturo 2016 75-93 *la motivación intrínseca según Ryan y Deci y algunas recomendaciones para maestros* 210.19141/2447-5432/volumen.2. n1.p.75-93 Lumen Educare.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El impacto del trabajo remoto en el bienestar de los trabajadores durante la pandemia*. ITO. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@pr otrav/@travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@pr otrav/@travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Pablo-Falcon, R. J. (2002). *Competencias digitales y desarrollo profesional en docentes de la Institución Educativa Integrada “Simón Bolívar” de Junín 2020* [Tesis de maestría. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]
- Pinedo-Acero, F. W., Muñoz-Valera, R. E., Cárdenas-Astete, E. E., y Huamán-Ramos, D. M. (2023). Competencia digital y desarrollo profesional docente en el Perú. *Revista Boliviana de Educación*, 5(8), 55-65. <https://doi.org/10.61287/revistarebe.v.5i8.5>
- Pretell-Chávez, F. J., Bustamante-Malave, N. E., Cueva-Villavicencio, J. I., y Revilla-

- Zevallos, P. (2023). Competencias digitales y desarrollo profesional de los docentes de educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación En Ciencias de la Educación*, 7(31), 2448-2459.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i31.676>
- RM. N.º 124-2018-MINEDU. MINEDU. (2018). Orientaciones para la implementación del Currículo Nacional de la Educación Básica en el año 2018.  
[https://www.ugeltacna.gob.pe/resources/image/documentos/RM-N%C2%B0-124-2018-MINEDU\\_file\\_1524787317.pdf](https://www.ugeltacna.gob.pe/resources/image/documentos/RM-N%C2%B0-124-2018-MINEDU_file_1524787317.pdf)
- Rodríguez-Medina, E. (2021) *Trabajo remoto y la satisfacción laboral de los trabajadores en una Municipalidad Provincial de Lima, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
- RVM. N.º 094-2020-MINEDU. MINEDU. (2020). Norma que regula la evaluación de las competencias de los estudiantes de la Educación Básica.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662983/RVM\\_N\\_094-2020-MINEDU.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662983/RVM_N_094-2020-MINEDU.pdf).
- Saavedra-Carrión, N. P. (2023). Competencia Digital y Desarrollo Profesional en Docentes de Ayacucho. *Revista Docentes 2.0*, 16(2), 281-288.  
<https://doi.org/10.37843/rtd.v16i2.415>
- Sedano Osorno S. y Santos Jiménez O. Calidad de la Gestión Pedagógica y la Satisfacción Laboral del personal docente, Institución Educativa “Mario Florián”-UGEL 5 San Juan De Lurigancho, Lima. *Revista Igobernanza*. 4(16), 389–425.
- Soekamto, H., Nikolaeva, I., Abbood, A. A. A., Grachev, D., Kosov, M., Yumashev, A., Kostyrin, E., Lazareva, N., Kvitkovskaja, A., y Nikitina, N. (2022). *Professional Development of Rural Teachers Based on Digital Literacy. Emerging Science Journal*, 6(6), 1525-1540. <https://doi.org/10.28991/esj-2022-06-06-019>
- Thorner, V. (2020). *Desde la distancia: una guía práctica para el liderazgo remoto*. Obtenido de <https://valentinathorner.com/from-a-distance-book-remoteteleadership/>
- Vaillant, D., Rodríguez-Zidán, E., y Questa-Tortero, M. (2022). Pandemia y percepciones docentes sobre la enseñanza remota de emergencia: el caso uruguayo. *Revista Electrónica Educare*, 26(1). <https://doi.org/10.15359/ree.26-1.4>
- Vallejo Calle, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Corporación Universidad de la Costa. <https://hdl.handle.net/11323/1081>
- Villegas-Chiroque, F., y Pérez-Soberano, Y. (2022). Impacto del trabajo remoto en la satisfacción laboral de docentes durante la pandemia de COVID-19: Retos y

oportunidades. *Revista Iberoamericana de Educación*, 88(1), 120–035.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Jhon Wiley y Sons, Inc. New York, London, Sydney <https://www.scribd.com/document/408299722/WORK-AND-MOTIVATION-Victor-Vroom-pdf>





## ANEXO A

### ENCUESTA PARA MEDIR EL TRABAJO REMOTO

La presente encuesta forma parte de una investigación que lleva por título: “Relación entre el trabajo remoto y satisfacción laboral en docentes de la Provincia de Islay, 2025”. A continuación, se presenta 60 ítems en forma de afirmaciones para medir el trabajo remoto en relación a las actividades del proceso de enseñanza aprendizaje bajo esta modalidad. Se les solicita ser sinceros en sus respuestas, no existe respuestas buenas ni malas. Los datos son con fines académicos. Agradeceremos su colaboración por las respuestas brindadas a la siguiente encuesta:

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas formuladas marcando con sinceridad en los casilleros correspondientes

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

Institución educativa: .....

Años de servicio docente: .....

Sexo: masculino: ..... Femenino: ..... Edad: .....

| Nº                                                               | ÍTEMS                                                                                         | PUNTUACION |   |   |   |   |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|
|                                                                  |                                                                                               | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Acompañamiento del estudiante durante el proceso de aprendizaje. |                                                                                               |            |   |   |   |   |
| 1                                                                | ¿Realiza sesiones personalizadas para atender dudas específicas de los estudiantes?           |            |   |   |   |   |
| 2                                                                | ¿Demuestra dominio de los contenidos al explicar los temas?                                   |            |   |   |   |   |
| 3                                                                | ¿Utiliza recursos digitales y tecnológicos adecuados para facilitar el aprendizaje remoto?    |            |   |   |   |   |
| 4                                                                | ¿Planifica sesiones de apoyo adicionales para estudiantes con dificultades?                   |            |   |   |   |   |
| 5                                                                | ¿Ofrece orientaciones claras para que los estudiantes organicen su tiempo de estudio en casa? |            |   |   |   |   |

|                                                                                                         |                                                                                                          |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 6                                                                                                       | ¿Utiliza ejemplos prácticos y contextualizados al explicar los contenidos?                               |  |  |  |  |  |
| 7                                                                                                       | ¿Aplica estrategias diferenciadas según las necesidades individuales de los estudiantes?                 |  |  |  |  |  |
| 8                                                                                                       | ¿Utiliza herramientas digitales para medir el progreso de cada estudiante?                               |  |  |  |  |  |
| 9                                                                                                       | ¿Establece normas claras para promover la participación respetuosa en clases remotas?                    |  |  |  |  |  |
| 10                                                                                                      | ¿Incentiva la colaboración entre los estudiantes en actividades grupales?                                |  |  |  |  |  |
| 11                                                                                                      | ¿Refuerza las actitudes positivas frente a los desafíos del aprendizaje                                  |  |  |  |  |  |
| 12                                                                                                      | ¿Promueve la participación activa de los estudiantes durante las clases remotas?                         |  |  |  |  |  |
| 13                                                                                                      | ¿Reconoce y valida los esfuerzos y logros de los estudiantes durante las actividades?                    |  |  |  |  |  |
| 14                                                                                                      | ¿Diseña actividades que promuevan la interacción social en entornos virtuales?                           |  |  |  |  |  |
| 15                                                                                                      | ¿Evalúa periódicamente el nivel de satisfacción y bienestar de sus estudiantes en el aprendizaje remoto? |  |  |  |  |  |
| <b>Adaptación de actividades y diseño de materiales complementarios para enriquecer el aprendizaje.</b> |                                                                                                          |  |  |  |  |  |
| 16                                                                                                      | ¿Toma en cuenta las características socioemocionales de sus estudiantes al diseñar actividades?          |  |  |  |  |  |
| 17                                                                                                      | ¿Adapta las actividades según el nivel de competencias de los estudiantes?                               |  |  |  |  |  |
| 18                                                                                                      | ¿Considera el acceso a recursos tecnológicos y conectividad al planificar actividades?                   |  |  |  |  |  |
| 19                                                                                                      | ¿Consulta regularmente a los estudiantes sobre sus intereses y estilos de aprendizaje?                   |  |  |  |  |  |
| 20                                                                                                      | ¿Considera las habilidades tecnológicas de los estudiantes al proponer actividades?                      |  |  |  |  |  |

|                                                                                      |                                                                                                                   |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 21                                                                                   | ¿Establece canales de comunicación para conocer mejor las necesidades particulares de los estudiantes?            |  |  |  |  |  |
| 22                                                                                   | ¿Diseña estrategias para involucrar a las familias en el proceso educativo?                                       |  |  |  |  |  |
| 23                                                                                   | ¿Diseña materiales diferenciados para atender las diversas necesidades de los estudiantes?                        |  |  |  |  |  |
| 24                                                                                   | ¿Incluye recursos interactivos y dinámicos para hacer más atractivo el aprendizaje?                               |  |  |  |  |  |
| 25                                                                                   | ¿Adapta sus actividades para fomentar el aprendizaje autónomo en los estudiantes?                                 |  |  |  |  |  |
| 26                                                                                   | ¿Las actividades de aprendizaje están orientadas al desarrollo de competencias en relación a los propósitos       |  |  |  |  |  |
| 27                                                                                   | ¿Entrega materiales con instrucciones claras y ejemplos ilustrativos?                                             |  |  |  |  |  |
| 28                                                                                   | ¿Proporciona materiales accesibles para estudiantes con necesidades educativas especiales?                        |  |  |  |  |  |
| 29                                                                                   | ¿Adapta los contenidos de aprendizaje para estudiantes que tienen limitaciones de tiempo o recursos tecnológicos? |  |  |  |  |  |
| 30                                                                                   | ¿Revisa y actualiza los materiales en función de la retroalimentación recibido de los estudiantes?                |  |  |  |  |  |
| 31                                                                                   | ¿Incluye tutoriales o guías interactivas para facilitar el uso de los materiales complementarios?                 |  |  |  |  |  |
| <b>Análisis de evidencias y ofrecimiento de retroalimentación a los estudiantes.</b> |                                                                                                                   |  |  |  |  |  |
| 32                                                                                   | ¿Evalúa regularmente el progreso de los estudiantes a través de actividades o proyectos?                          |  |  |  |  |  |
| 33                                                                                   | ¿Analiza las evidencias para identificar logros y áreas de mejora en los estudiantes?                             |  |  |  |  |  |
| 34                                                                                   | ¿Utiliza herramientas digitales para registrar y evaluar las evidencias entregadas por los estudiantes?           |  |  |  |  |  |
| 35                                                                                   | ¿Realiza comparaciones entre las evidencias actuales y previas para medir el progreso de los estudiantes?         |  |  |  |  |  |
| 36                                                                                   | ¿Identifica patrones de aprendizaje a partir del análisis de las evidencias?                                      |  |  |  |  |  |

|                                                                                       |                                                                                                                          |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 37                                                                                    | ¿Ofrece retroalimentación individualizada después de revisar las actividades entregadas?                                 |  |  |  |  |  |
| 38                                                                                    | ¿Identifica con precisión las áreas de mejora de cada estudiante?                                                        |  |  |  |  |  |
| 39                                                                                    | ¿Propone estrategias específicas para que los estudiantes optimicen su aprendizaje?                                      |  |  |  |  |  |
| 40                                                                                    | ¿Envía comentarios detallados sobre las tareas y actividades realizadas por los estudiantes?                             |  |  |  |  |  |
| 41                                                                                    | ¿Utiliza plataformas digitales para facilitar la retroalimentación en tiempo real?                                       |  |  |  |  |  |
| 42                                                                                    | ¿Motiva a los estudiantes a reflexionar y corregir sus errores con base en la retroalimentación?                         |  |  |  |  |  |
| 43                                                                                    | ¿Integra estrategias visuales (mapas conceptuales, esquemas) en la retroalimentación para facilitar la comprensión       |  |  |  |  |  |
| 44                                                                                    | ¿Involucra a los estudiantes en procesos de autoevaluación como complemento de la retroalimentación?                     |  |  |  |  |  |
| <b>Colaboración conjunta con el director para fomentar el desarrollo profesional.</b> |                                                                                                                          |  |  |  |  |  |
| 45                                                                                    | ¿Asiste regularmente a reuniones convocadas por el director o equipo directivo?                                          |  |  |  |  |  |
| 46                                                                                    | ¿Propone soluciones o ideas para mejorar los procesos educativos?                                                        |  |  |  |  |  |
| 47                                                                                    | ¿Comparte experiencias y aprendizajes con sus colegas durante las reuniones?                                             |  |  |  |  |  |
| 48                                                                                    | ¿Asume roles proactivos dentro de las reuniones de equipo (por ejemplo, lidera proyectos o proponer temas de discusión)? |  |  |  |  |  |
| 49                                                                                    | ¿Aporta experiencias propias para enriquecer las decisiones pedagógicas del equipo?                                      |  |  |  |  |  |
| 50                                                                                    | ¿Comparte buenas prácticas relacionadas con el trabajo remoto?                                                           |  |  |  |  |  |
| 51                                                                                    | ¿Busca el consenso y fomenta la participación equitativa durante las reuniones?                                          |  |  |  |  |  |

|    |                                                                                                      |  |  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 52 | ¿Solicita y brinda retroalimentación durante las reuniones para mejorar las estrategias pedagógicas? |  |  |  |  |  |
| 53 | ¿Participa en programas de capacitación o talleres de desarrollo profesional?                        |  |  |  |  |  |
| 54 | ¿Comparte conocimientos y experiencias con sus colegas para el aprendizaje colectivo?                |  |  |  |  |  |
| 55 | ¿Reflexiona sobre su práctica docente para mejorar continuamente?                                    |  |  |  |  |  |
| 56 | ¿Realiza investigaciones o estudios para mejorar sus prácticas docentes en entornos remotos?         |  |  |  |  |  |
| 57 | ¿Participa en redes de aprendizaje profesional (comunidades de práctica, grupos de docentes)?        |  |  |  |  |  |
| 58 | ¿Se inscribe en cursos o talleres para el desarrollo de habilidades digitales específicas?           |  |  |  |  |  |
| 59 | ¿Promueve espacios de reflexión grupal sobre la enseñanza en el contexto del trabajo remoto?         |  |  |  |  |  |
| 60 | ¿Diseña estrategias de innovación que contribuyan a la mejora de los procesos educativos?            |  |  |  |  |  |

## ANEXO B

### ENCUESTA PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORAL

La presente encuesta forma parte de una investigación que lleva por título: “Relación entre el trabajo remoto y satisfacción laboral en docentes de la Provincia de Islay, 2025”. A continuación, se presenta 25 ítems en forma de afirmaciones para medir la satisfacción laboral en relación a los factores extrínsecos e intrínsecos que se presentan en forma de emociones y de contexto. Se les solicita ser sinceros en sus respuestas, no existe respuestas buenas ni malas. Los datos son con fines académicos. Agradeceremos su colaboración por las respuestas brindadas a la siguiente encuesta:

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas formuladas marcando con sinceridad en los casilleros correspondientes

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

Institución educativa: .....

Años de servicio docente: .....

Sexo: masculino: ..... Femenino: ..... Edad: .....

| N°                      | ÍTEMS                                                                                                                                          | PUNTUACION |   |   |   |   |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|
|                         |                                                                                                                                                | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SATISFACCION EXTRINSECA |                                                                                                                                                |            |   |   |   |   |
| 1                       | Las condiciones del trabajo remoto (disposición de equipos y medios de comunicación virtual), me facilitan la realización de mi labor docente. |            |   |   |   |   |
| 2                       | El entorno virtual (whats app, meet) de mi trabajo remoto docente es adecuado                                                                  |            |   |   |   |   |
| 3                       | Me agrada mi horario de trabajo remoto.                                                                                                        |            |   |   |   |   |
| 4                       | Estoy satisfecho con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente                                        |            |   |   |   |   |
| 5                       | Mi ambiente de trabajo remoto (espacio, lugar, silla, escritorio) es cómodo y confortable                                                      |            |   |   |   |   |

|                         |                                                                                               |  |  |  |  |  |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 6                       | Siento que se respeta mi privacidad y espacios de desconexión digital.                        |  |  |  |  |  |
| 7                       | Estar sentado mucho tiempo frente al computador afecta mi salud.                              |  |  |  |  |  |
| 8                       | Existen las comodidades para un buen desempeño pedagógico diario del trabajo remoto docente.  |  |  |  |  |  |
| 9                       | Me siento a gusto en la interacción con el equipo directivo.                                  |  |  |  |  |  |
| 10                      | Me siento a gusto en la interacción virtual con mis compañeros de trabajo.                    |  |  |  |  |  |
| 11                      | Me siento gratificado con las respuestas e interacción de los estudiantes                     |  |  |  |  |  |
| SATISFACCION INTRINSECA |                                                                                               |  |  |  |  |  |
| 12                      | Me gusta explorar y utilizar nuevos aplicativos virtuales para mi trabajo remoto.             |  |  |  |  |  |
| 13                      | Disfruto de crear material pedagógico novedoso y atractivo para mis estudiantes               |  |  |  |  |  |
| 14                      | Me agrada compartir, colaborar y recibir material educativo con los compañeros de trabajo.    |  |  |  |  |  |
| 15                      | Siento que el trabajo remoto corresponde a mis capacidades informáticas.                      |  |  |  |  |  |
| 16                      | Disfruto con lo que he aprendido en el trabajo remoto.                                        |  |  |  |  |  |
| 17                      | Disfruto de los logros de mis estudiantes.                                                    |  |  |  |  |  |
| 18                      | Recibo orientaciones precisas de lo que se espera de mi trabajo.                              |  |  |  |  |  |
| 19                      | Me siento cómodo con el trato que recibo por la comunidad educativa en el trabajo remoto.     |  |  |  |  |  |
| 20                      | Siento que mi esfuerzo es reconocido por la comunidad educativa.                              |  |  |  |  |  |
| 21                      | El trabajo remoto que realizo lo percibo como importante                                      |  |  |  |  |  |
| 22                      | Recibo compensación afectiva mediante símbolos virtuales (emoticonos, aplausos, estrellitas). |  |  |  |  |  |

|    |                                                                                                         |  |  |  |  |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 23 | Me siento bien atendiendo a mis estudiantes fuera de horario porque entiendo que ellos necesitan de mí. |  |  |  |  |  |
| 24 | Me agrada participar en las reuniones virtuales                                                         |  |  |  |  |  |
| 25 | Me gusta dar mi opinión para la mejora del trabajo remoto                                               |  |  |  |  |  |



**ANEXO C**  
**VALIDACION DE EXPERTOS**

**Variable 1:** Desempeño docente

**I. DATOS GENERALES DEL JUEZ VALIDADOR**

**Nombre:** Cahuide Lucho López Apaza

**Título profesional:** Licenciado en Educación Idiomas

**Especialidad:** inglés

**Grado académico:** Maestro en Ciencias: Educación con mención en Educación Superior,  
Maestro en Educación con mención en Gestión de los Entornos Virtuales para el  
Aprendizaje

| INDICADORES        | CRITERIOS                                                                                         | VALORACION |   |   |   |   |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|
|                    |                                                                                                   | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado                                                             |            | X |   |   |   |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está observado en conductas observables e imparciales                                             | X          |   |   |   |   |
| 3. ACTUALIDAD      | Atrae la atención por su novedad                                                                  | X          |   |   |   |   |
| 4. ORGANIZACION    | Forma una estructura sistemática para alcanzar metas                                              | X          |   |   |   |   |
| 5. SUFUCIENCIA     | Cumple con los requisitos para solucionar el problema                                             | X          |   |   |   |   |
| 6. INTENCIONALIDAD | Existe premeditación y voluntad para solucionar el problema                                       | X          |   |   |   |   |
| 7. CONSISTENCIA    | El instrumento es sólido, confiable, certero y/o perdurable, ya que no presentan contradicciones. | X          |   |   |   |   |
| 8. COHERENCIA      | Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.                                            | X          |   |   |   |   |
| 9. METODOLOGIA     | La estrategia responde al propósito de la investigación                                           | X          |   |   |   |   |
| 10. OPORTUNIDAD    | El instrumento es adecuado para la investigación                                                  | X          |   |   |   |   |

|                        |    |   |  |  |  |
|------------------------|----|---|--|--|--|
| <b>PUNTAJE PARCIAL</b> | 40 | 8 |  |  |  |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b>   | 48 |   |  |  |  |

## II. CRITERIOS PARA LA EVALUACION DEL INSTRUMENTO

### 2.1 FORMA:

El documento presenta un formato coherente con un orden definido

### 2.2 CONTENIDO:

La información es rigurosa y actualizada con argumentos bien sustentados

### 2.3 ESTRUCTURA:

La secuencia es clara y ordenada

## III. APORTES:

Este instrumento es una herramienta de diagnóstico clave para fortalecer el desempeño docente en modalidades presenciales, híbridas o a distancia, ya que traduce este concepto en indicadores concretos y medibles.

## IV. SUGERENCIAS:

Se sugiere una prueba piloto para validar la claridad de las preguntas y estimar el tiempo de aplicación del instrumento.

Luego de la revisión del instrumento, a mi opinión SI (X) NO ( ) procede su aprobación.

Arequipa 8 de mayo del 2025



Firma y post firma

## ANEXO D

### VALIDACION DE EXPERTOS

#### Variable 1: Satisfacción laboral

#### I. DATOS GENERALES DEL JUEZ VALIDADOR

**Nombre:** Cahuide Lucho López Apaza

**Título profesional:** Licenciado en Educación Idiomas

**Especialidad:** inglés

**Grado académico:** Maestro en Ciencias: Educación con mención en Educación Superior, Maestro en Educación con mención en Gestión de los Entornos Virtuales para el Aprendizaje

| INDICADORES        | CRITERIOS                                                                                         | VALORACION |   |   |   |   |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|
|                    |                                                                                                   | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado                                                             |            | X |   |   |   |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está observado en conductas observables e imparciales                                             | X          |   |   |   |   |
| 3. ACTUALIDAD      | Atrae la atención por su novedad                                                                  | X          |   |   |   |   |
| 4. ORGANIZACION    | Forma una estructura sistemática para alcanzar metas                                              | X          |   |   |   |   |
| 5. SUFUCIENCIA     | Cumple con los requisitos para solucionar el problema                                             | X          |   |   |   |   |
| 6. INTENCIONALIDAD | Existe premeditación y voluntad para solucionar el problema                                       | X          |   |   |   |   |
| 7. CONSISTENCIA    | El instrumento es sólido, confiable, certero y/o perdurable, ya que no presentan contradicciones. | X          |   |   |   |   |
| 8. COHERENCIA      | Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.                                            | X          |   |   |   |   |
| 9. METODOLOGIA     | La estrategia responde al propósito de la investigación                                           | X          |   |   |   |   |
| 10. OPORTUNIDAD    | El instrumento es adecuado para la investigación                                                  | X          |   |   |   |   |

|                        |    |   |  |  |  |
|------------------------|----|---|--|--|--|
| <b>PUNTAJE PARCIAL</b> | 40 | 8 |  |  |  |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b>   | 48 |   |  |  |  |

## II. CRITERIOS PARA LA EVALUACION DEL INSTRUMENTO

### 2.1.FORMA:

El documento presenta un formato coherente con un orden definido

### 2.2.CONTENIDO:

La información es rigurosa y actualizada con argumentos bien sustentados

### 2.3.ESTRUCTURA:

La secuencia es clara y ordenada

## III. APORTES:

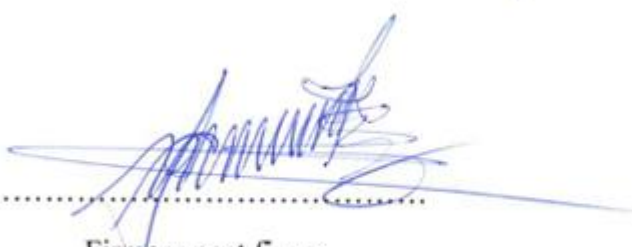
Este instrumento es una herramienta de diagnóstico clave para fortalecer el desempeño docente en modalidades presenciales, híbridas o a distancia, ya que traduce este concepto en indicadores concretos y medibles.

## IV. SUGERENCIAS:

Se sugiere una prueba piloto para validar la claridad de las preguntas y estimar el tiempo de aplicación del instrumento.

Luego de la revisión del instrumento, a mi opinión SI (X) NO ( ) procede su aprobación.

Arequipa 8 de mayo del 2025



Firma y post firma

**ANEXO E**  
**VALIDACION DE EXPERTOS**

**Variable 1:** Desempeño docente

**I. DATOS GENERALES DEL JUEZ VALIDADOR**

**Nombre:** Anselmo Antonino Velasquez Vargas

**Título profesional:** Licenciado en Educación Idiomas

**Especialidad:** Ciencia y Tecnología

**Grado académico:** Maestro en docencia Universitaria e Investigación Pedagógica.

| INDICADORES            | CRITERIOS                                                                                         | VALORACION |   |   |   |   |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|
|                        |                                                                                                   | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. CLARIDAD            | Está formulado con lenguaje apropiado                                                             | X          |   |   |   |   |
| 2. OBJETIVIDAD         | Está observado en conductas observables e imparciales                                             | X          |   |   |   |   |
| 3. ACTUALIDAD          | Atrae la atención por su novedad                                                                  | X          |   |   |   |   |
| 4. ORGANIZACION        | Forma una estructura sistemática para alcanzar metas                                              | X          |   |   |   |   |
| 5. SUFUCIENCIA         | Cumple con los requisitos para solucionar el problema                                             | X          |   |   |   |   |
| 6. INTENCIONALIDAD     | Existe premeditación y voluntad para solucionar el problema                                       | X          |   |   |   |   |
| 7. CONSISTENCIA        | El instrumento es sólido, confiable, certero y/o perdurable, ya que no presentan contradicciones. | X          |   |   |   |   |
| 8. COHERENCIA          | Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.                                            | X          |   |   |   |   |
| 9. METODOLOGIA         | La estrategia responde al propósito de la investigación                                           | X          |   |   |   |   |
| 10. OPORTUNIDAD        | El instrumento es adecuado para la investigación                                                  | X          |   |   |   |   |
| <b>PUNTAJE PARCIAL</b> |                                                                                                   | 50         |   |   |   |   |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b>   |                                                                                                   | 50         |   |   |   |   |

## **II. CRITERIOS PARA LA EVALUACION DEL INSTRUMENTO**

### **2.1.FORMA:**

La presentación del instrumento es adecuada, con una diagramación clara y un tipo de letra legible. Las instrucciones para el participante son precisas y fáciles de comprender, lo que facilitará su correcto cumplimiento.

### **2.2.CONTENIDO:**

Los ítems del instrumento guardan una relación directa y pertinente con las variables y dimensiones de la investigación. El lenguaje es apropiado para la población objetivo y se observa una cobertura exhaustiva de los aspectos que se pretende medir.

### **2.3.ESTRUCTURA:**

El instrumento presenta una secuencia lógica y coherente. La organización de las preguntas está acertada, permitiendo al encuestado responder de manera fluida y ordenada.

## **III. APORTES:**

El instrumento representa un aporte relevante para la comunidad académica, ya que permitirá recoger datos confiables y válidos sobre el desempeño docente. Su aplicación puede generar información valiosa para la toma de decisiones y la formulación de planes de mejora continua en el ámbito educativo.

## **IV. SUGERENCIAS:**

Se recomienda realizar una prueba piloto con una muestra reducida de la población objetivo. Esto permitirá identificar posibles ambigüedades en la redacción de algún ítem específico y estimar el tiempo real que toma completarlo.

Luego de la revisión del instrumento, a mi opinión SI (X) NO ( ) procede su aprobación.

Arequipa 14 de mayo del 2025



Firma y post firma

**ANEXO F**  
**VALIDACION DE EXPERTOS**

**Variable 2:** Satisfacción Laboral

**I. DATOS GENERALES DEL JUEZ VALIDADOR**

**Nombre:** Anselmo Antonino Velasquez Vargas

**Título profesional:** Licenciado en Educación

**Especialidad:** Ciencia y Tecnología

**Grado académico:** Maestro en docencia Universitaria e Investigación Pedagógica.

| INDICADORES            | CRITERIOS                                                                                         | VALORACION |   |   |   |   |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|
|                        |                                                                                                   | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. CLARIDAD            | Está formulado con lenguaje apropiado                                                             | X          |   |   |   |   |
| 2. OBJETIVIDAD         | Está observado en conductas observables e imparciales                                             | X          |   |   |   |   |
| 3. ACTUALIDAD          | Atrae la atención por su novedad                                                                  | X          |   |   |   |   |
| 4. ORGANIZACION        | Forma una estructura sistemática para alcanzar metas                                              | X          |   |   |   |   |
| 5. SUFUCIENCIA         | Cumple con los requisitos para solucionar el problema                                             | X          |   |   |   |   |
| 6. INTENCIONALIDAD     | Existe premeditación y voluntad para solucionar el problema                                       | X          |   |   |   |   |
| 7. CONSISTENCIA        | El instrumento es sólido, confiable, certero y/o perdurable, ya que no presentan contradicciones. | X          |   |   |   |   |
| 8. COHERENCIA          | Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.                                            | X          |   |   |   |   |
| 9. METODOLOGIA         | La estrategia responde al propósito de la investigación                                           | X          |   |   |   |   |
| 10. OPORTUNIDAD        | El instrumento es adecuado para la investigación                                                  | X          |   |   |   |   |
| <b>PUNTAJE PARCIAL</b> |                                                                                                   | 40         | 8 |   |   |   |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b>   |                                                                                                   | 48         |   |   |   |   |

## **V. CRITERIOS PARA LA EVALUACION DEL INSTRUMENTO**

### **2.4.FORMA:**

La presentación del instrumento es adecuada, con una diagramación clara y un tipo de letra legible. Las instrucciones para el participante son precisas y fáciles de comprender, lo que facilitará su correcto cumplimiento.

### **2.5.CONTENIDO:**

Los ítems del instrumento guardan una relación directa y pertinente con las variables y dimensiones de la investigación. El lenguaje es apropiado para la población objetivo y se observa una cobertura exhaustiva de los aspectos que se pretende medir.

### **2.6.ESTRUCTURA:**

El instrumento presenta una secuencia lógica y coherente. La organización de las preguntas está acertada, permitiendo al encuestado responder de manera fluida y ordenada.

## **VI. APORTES:**

El instrumento representa un aporte relevante para la comunidad académica, ya que permitirá recoger datos confiables y válidos sobre el desempeño docente. Su aplicación puede generar información valiosa para la toma de decisiones y la formulación de planes de mejora continua en el ámbito educativo.

## **VII.SUGERENCIAS:**

Se recomienda realizar una prueba piloto con una muestra reducida de la población objetivo. Esto permitirá identificar posibles ambigüedades en la redacción de algún ítem específico y estimar el tiempo real que toma completarlo.

Luego de la revisión del instrumento, a mi opinión SI (X) NO ( ) procede su aprobación.

Arequipa 14 de mayo del 2025



Firma y post firma

**ANEXO G**  
**VALIDACION DE EXPERTOS**

**Variable 1:** Desempeño docente

**I. DATOS GENERALES DEL JUEZ VALIDADOR**

**Nombre:** García tejada, Gino Felix

**Título profesional:** Licenciado en Educación

**Especialidad:** Ciencias Sociales

**Grado académico:** Doctor en Gestión y Ciencias de la Educación

| INDICADORES            | CRITERIOS                                                                                         | VALORACION |   |   |   |   |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|
|                        |                                                                                                   | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. CLARIDAD           | Está formulado con lenguaje apropiado                                                             | X          |   |   |   |   |
| 12. OBJETIVIDAD        | Está observado en conductas observables e imparciales                                             | X          |   |   |   |   |
| 13. ACTUALIDAD         | Atrae la atención por su novedad                                                                  | X          |   |   |   |   |
| 14. ORGANIZACION       | Forma una estructura sistemática para alcanzar metas                                              | X          |   |   |   |   |
| 15. SUFUCIENCIA        | Cumple con los requisitos para solucionar el problema                                             | X          |   |   |   |   |
| 16. INTENCIONALIDAD    | Existe premeditación y voluntad para solucionar el problema                                       | X          |   |   |   |   |
| 17. CONSISTENCIA       | El instrumento es sólido, confiable, certero y/o perdurable, ya que no presentan contradicciones. | X          |   |   |   |   |
| 18. COHERENCIA         | Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.                                            | X          |   |   |   |   |
| 19. METODOLOGIA        | La estrategia responde al propósito de la investigación                                           | X          |   |   |   |   |
| 20. OPORTUNIDAD        | El instrumento es adecuado para la investigación                                                  | X          |   |   |   |   |
| <b>PUNTAJE PARCIAL</b> |                                                                                                   | 50         |   |   |   |   |

|                      |    |
|----------------------|----|
| <b>PUNTAJE TOTAL</b> | 50 |
|----------------------|----|

## II. CRITERIOS PARA LA EVALUACION DEL INSTRUMENTO

### 2.1.FORMA:

El diseño del instrumento es profesional y visualmente ordenado. El uso adecuado del espaciado y la clara graduación de los títulos y preguntas facilitan la lectura y evitan la fatiga visual del respondiente.

### 2.2.CONTENIDO:

Los ítems demuestran una sólida base teórica y están bien alineados con los constructos que se pretenden evaluar. El contenido es relevante y actual, reflejando las competencias docentes necesarias en los entornos de aprendizaje contemporáneos.

### 2.3.ESTRUCTURA:

la organización del instrumento es lógica y la longitud total parece razonable para mantener la atención del participante. El uso de una escala de valoración consistente a lo largo del cuestionario es adecuado para el análisis cuantitativo.

## III. APORTES:

Este instrumento tiene el potencial de convertirse en una herramienta de diagnóstico clave para las instituciones que buscan fortalecer el desempeño de sus docentes en modalidades presenciales, híbridas y distanciadas. Su principal aporte es la capacidad de traducir la variable "desempeño docente" en indicadores concretos y medibles.

## IV. SUGERENCIAS:

Para el futuro análisis de datos, sería beneficioso agrupar los resultados por cada una de las dimensiones evaluadas. Esto permitirá un análisis más detallado y la obtención de conclusiones específicas para cada área del desempeño docente.

Luego de la revisión del instrumento, a mi opinión SI ( X ) NO ( ) procede su aprobación.

Arequipa 14 de mayo del 2025



Firma y post firma

**ANEXO H**  
**VALIDACION DE EXPERTOS**

**Variable 1:** Satisfacción laboral

**I. DATOS GENERALES DEL JUEZ VALIDADOR**

Nombre: García tejada, Gino Félix

Título profesional: Licenciado en Educación

Especialidad: Ciencias Sociales

Grado académico: Doctor en Gestión y Ciencias de la Educación

| INDICADORES            | CRITERIOS                                                                                         | VALORACION |   |   |   |   |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|
|                        |                                                                                                   | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21. CLARIDAD           | Está formulado con lenguaje apropiado                                                             | X          |   |   |   |   |
| 22. OBJETIVIDAD        | Está observado en conductas observables e imparciales                                             | X          |   |   |   |   |
| 23. ACTUALIDAD         | Atrae la atención por su novedad                                                                  | X          |   |   |   |   |
| 24. ORGANIZACION       | Forma una estructura sistemática para alcanzar metas                                              | X          |   |   |   |   |
| 25. SUFUCIENCIA        | Cumple con los requisitos para solucionar el problema                                             | X          |   |   |   |   |
| 26. INTENCIONALIDAD    | Existe premeditación y voluntad para solucionar el problema                                       | X          |   |   |   |   |
| 27. CONSISTENCIA       | El instrumento es sólido, confiable, certero y/o perdurable, ya que no presentan contradicciones. | X          |   |   |   |   |
| 28. COHERENCIA         | Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.                                            | X          |   |   |   |   |
| 29. METODOLOGIA        | La estrategia responde al propósito de la investigación                                           | X          |   |   |   |   |
| 30. OPORTUNIDAD        | El instrumento es adecuado para la investigación                                                  | X          |   |   |   |   |
| <b>PUNTAJE PARCIAL</b> |                                                                                                   | 50         |   |   |   |   |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b>   |                                                                                                   | 50         |   |   |   |   |

## **II. CRITERIOS PARA LA EVALUACION DEL INSTRUMENTO**

### **2.1.FORMA:**

El diseño del instrumento es profesional y visualmente ordenado. El uso adecuado del espaciado y la clara graduación de los títulos y preguntas facilitan la lectura y evitan la fatiga visual del respondiente.

### **2.2.CONTENIDO:**

Los ítems demuestran una sólida base teórica y están bien alineados con los constructos que se pretenden evaluar. El contenido es relevante y actual, reflejando las competencias docentes necesarias en los entornos de aprendizaje contemporáneos.

### **2.3.ESTRUCTURA:**

la organización del instrumento es lógica y la longitud total parece razonable para mantener la atención del participante. El uso de una escala de valoración consistente a lo largo del cuestionario es adecuado para el análisis cuantitativo.

## **III. APORTES:**

Este instrumento tiene el potencial de convertirse en una herramienta de diagnóstico clave para las instituciones que buscan fortalecer el desempeño de sus docentes en modalidades presenciales, híbridas y distanciadas. Su principal aporte es la capacidad de traducir la variable "desempeño docente" en indicadores concretos y medibles.

## **IV. SUGERENCIAS:**

Para el futuro análisis de datos, sería beneficioso agrupar los resultados por cada una de las dimensiones evaluadas. Esto permitirá un análisis más detallado y la obtención de conclusiones específicas para cada área del desempeño docente.

Luego de la revisión del instrumento, a mi opinión SI (X) NO ( ) procede su aprobación.

Arequipa 14 de mayo del 2025



Firma y post firma