




Beyond the Office: Teleworking and Job Satisfaction in the Public Administration of Lima

Randolf Ñiquen-Levy, Mg. Supply chain management¹ , Dorandina Lopez Berru, Lic. Administración² , Carla Evelyn Bardales Rojas, Lic. Administración³ 
UPN, Perú, randolf.niquen@upn.pe¹, n00101576@upn.pe², n00051638@upn.pe³

This study focuses on examining the relationship between teleworking and job satisfaction within the public administration of a governmental organization in Lima. Adopting a quantitative approach, the research utilized a descriptive and correlational methodology with a non-experimental, cross-sectional design. Data collection was carried out through a survey applied to 45 employees, and the data were analyzed using the SPSS statistical software. Results revealed a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.790 with a two-tailed significance value of 0.000, indicating a significantly positive relationship between job satisfaction and teleworking in the studied context. These findings suggest that teleworking has had a favorable impact on employee job satisfaction, contributing to aspects such as COVID-19 contagion prevention, time optimization, economic benefits, and the possibility of spending more time with family. In conclusion, the study provides empirical evidence that teleworking can be an effective strategy for enhancing job satisfaction within public administration, particularly under challenging circumstances like those imposed during the COVID-19 pandemic. Implications of these findings for human resource management in the public sector are discussed, and future research directions on teleworking and job satisfaction are suggested.

Keywords: Home office; Job satisfaction; working conditions; personal development; rewards; planning; communication.

Más allá de la oficina: Teletrabajo y satisfacción laboral en la Administración Pública de Lima

Resumen

Este estudio se enfocó en examinar la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral dentro de la administración pública de un organismo gubernamental de Lima. Adoptando un enfoque cuantitativo, la investigación utilizó una metodología descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental de tipo transversal. La recolección de datos se llevó a cabo mediante una encuesta aplicada a 45 colaboradores, y los datos fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS.

Los resultados revelaron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.790, con un valor de significancia bilateral de 0.000, lo que indica una relación significativamente positiva entre la satisfacción laboral y el teletrabajo en el contexto estudiado. Estos hallazgos sugieren que el teletrabajo ha tenido un impacto favorable en la satisfacción laboral de los empleados, contribuyendo a aspectos como la prevención del contagio del COVID-19, la optimización del tiempo, beneficios económicos y la posibilidad de pasar más tiempo con los familiares. En conclusión, el estudio proporciona evidencia empírica de que el teletrabajo puede ser una estrategia efectiva para mejorar la satisfacción laboral dentro de la administración pública, particularmente en circunstancias desafiantes como las impuestas durante la pandemia del COVID-19. Se discuten las implicaciones de estos hallazgos para la gestión de recursos humanos en el sector público y se sugieren direcciones futuras para la investigación sobre el teletrabajo y la satisfacción laboral.

Palabras clave: Teletrabajo, satisfacción laboral, condiciones de trabajo, desarrollo personal, recompensas, planificación y comunicación.

Digital Object Identifier: (only for full papers, inserted by LACCEI).
ISSN, ISBN: (to be inserted by LACCEI).
DO NOT REMOVE

I. INTRODUCTION

La relevancia de la satisfacción laboral en el contexto globalizado y competitivo actual es indiscutible,

especialmente en lo que respecta a la productividad organizacional. La pandemia del COVID-19 ha introducido cambios significativos en el ámbito laboral, impulsando a las organizaciones a adoptar modalidades de trabajo remoto para continuar con sus operaciones mientras protegen la salud de sus colaboradores. Sin embargo, esta transición no ha estado exenta de desafíos, especialmente en países como Perú, donde la infraestructura tecnológica y las prácticas laborales no estaban completamente preparadas para este cambio.

La adopción obligatoria del teletrabajo ha suscitado un amplio debate sobre sus efectos en la satisfacción laboral. A pesar de las ventajas que ofrece, como la flexibilidad y el ahorro de costes, también ha planteado importantes desafíos, incluido el aumento de la carga laboral y la necesidad de adquirir nuevos conocimientos tecnológicos [1][2]. Además, la falta de preparación y el cambio abrupto en las dinámicas laborales han exacerbado los niveles de insatisfacción y estrés entre los empleados [3].

Ref. [4], incrementó los niveles de angustia e insatisfacción laboral, ya que el trabajo remoto exigía la adquisición de nuevos conocimientos en software y aumentaba la carga laboral. Según Ref. [5] señalan que, a pesar de que el teletrabajo ofrece la posibilidad de balancear mejor la vida profesional y personal, su implementación apresurada generó ansiedad e insatisfacción debido a la falta de capacitación y percepciones de invisibilidad en el trabajo. Ref. [1] destaca que en Perú, la adopción del teletrabajo fue abrupta, revelando ventajas como el ahorro de costos y flexibilidad, pero también dificultades relacionadas con la infraestructura de internet y redes. Ref. [2] y [3] enfatizan en las insatisfacciones generadas por la hiperconexión y la dificultad de separar el espacio de trabajo del hogar.

La pandemia generalizó el trabajo a distancia como método para preservar empleos y garantizar la continuidad operativa, según [6]. Ref. [7] subraya la importancia de considerar las perspectivas de los trabajadores en la adopción del teletrabajo, promoviendo un diálogo social constructivo. Además, el Observatorio de RHH indica que la satisfacción laboral ha mejorado en ciertos contextos gracias a la flexibilidad horaria proporcionada por el teletrabajo.

En el caso del organismo gubernamental estudiado, la entidad se adaptó a la modalidad de trabajo remoto siguiendo el Decreto de Urgencia N° 025-2020. Esta entidad, encargada de

organizar y ejecutar procesos electorales, tuvo que enfrentar el reto de mantener sus operaciones durante la pandemia, garantizando la seguridad y la eficiencia electoral. La implementación del trabajo remoto implicó la adaptación de sus estructuras organizativas y la adopción de tecnologías para facilitar la labor a distancia, demostrando la capacidad de adaptación y resiliencia de la institución frente a los desafíos impuestos por la crisis sanitaria.

Este contexto evidencia la complejidad de la transición hacia el trabajo remoto en Perú, reflejando tanto los beneficios como los desafíos asociados a esta modalidad laboral. Las experiencias de distintas entidades y estudios subrayan la necesidad de abordar aspectos como la capacitación tecnológica, la gestión de la carga laboral, y la importancia de establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal para mejorar la satisfacción laboral y la productividad en el marco del teletrabajo. La adaptación al trabajo remoto, por lo tanto, no solo involucra cambios tecnológicos y organizativos, sino también un enfoque humano que considere las necesidades y bienestar de los colaboradores, lo que requiere un compromiso conjunto de empleadores, trabajadores y legisladores para crear entornos laborales adaptativos y resilientes.

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral constituye un área de interés creciente en el ámbito global. Es reconocido que, para un aumento de la productividad en las organizaciones, los colaboradores deben encontrar satisfacción en su trabajo, situación que abre nuevas puertas tanto para empleados como para las empresas [4].

Dimensiones de la Satisfacción Laboral

- **Condiciones de Trabajo:** Las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, incluyendo el ambiente físico y los recursos tecnológicos disponibles, juegan un papel crucial en la satisfacción laboral. Estas condiciones deben ser adecuadas para fomentar un entorno de trabajo óptimo [8].
- **Superación Personal:** La posibilidad de crecimiento y desarrollo dentro de la organización es un factor significativo para la satisfacción de los empleados. Las oportunidades para la superación personal y profesional incentivan un mayor compromiso y satisfacción laboral [9].
- **Recompensa:** La percepción de recibir una compensación justa y adecuada por el trabajo realizado es fundamental para la satisfacción laboral. Esto incluye no solo el salario, sino también el reconocimiento, las bonificaciones y otras formas de recompensa [9].

Trabajo Remoto

El teletrabajo, acelerado por la contingencia sanitaria de COVID-19, ha mostrado ser una modalidad de trabajo con múltiples facetas. Aunque presenta ventajas como mayor flexibilidad, también ha evidenciado desafíos como el incremento de la carga laboral y la demanda de competencias digitales [1].

Dimensiones del Trabajo Remoto

- **Planificación del Tiempo:** La capacidad de gestionar el propio tiempo es una ventaja clave del teletrabajo. La autonomía para organizar el trabajo según el propio ritmo y horarios puede conducir a una mayor productividad y satisfacción laboral [10].
- **Apoyo del Supervisor:** El soporte y la confianza de los supervisores son esenciales para el bienestar de los empleados en régimen de teletrabajo. Un liderazgo efectivo que brinde guía y apoyo es crucial para mantener la moral y la satisfacción en el trabajo a distancia [11].
- **Comunicación con los Compañeros de Trabajo:** Mantener una comunicación efectiva con los compañeros es vital para evitar el aislamiento y fomentar un sentido de pertenencia. La interacción constante y efectiva con el equipo contribuye a una mayor satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo [12].

Hipótesis

A fin de comprobar la relación del teletrabajo y la satisfacción laboral, se han planteado una hipótesis general y tres hipótesis específicas:

Relación entre Teletrabajo y satisfacción laboral.

Relación entre Condiciones y satisfacción laborales.

Relación entre superación personal y satisfacción laboral.

Relación entre recompensa y satisfacción laboral.
site.

METODO

En la realización del estudio, se propuso investigar la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral dentro de un organismo gubernamental, clasificando la investigación como descriptiva y correlacional. Este enfoque se eligió con el objetivo de medir el grado de interacción entre estas dos variables sin alterarlas, basándose en la metodología propuesta [13], quien enfatiza en destacar los atributos propios de las variables de estudio.

Se optó por un diseño no experimental y transversal, siguiendo las directrices de [13], lo que implicó no manipular las variables y recabar información en un momento específico.

Este diseño fue crucial para evaluar las condiciones actuales de las variables sin influir en su comportamiento o resultados. La población del estudio es el total de trabajadores administrativos, estuvo constituida por el total de colaboradores de la mencionada gerencia, centrando la atención en 45 individuos con roles administrativos. Dada la dimensión de esta población, se decidió llevar a cabo la aplicación del instrumento de forma censal, incluyendo así a todos los colaboradores en la investigación.

Para la recolección de datos, se empleó la técnica de la encuesta, utilizando dos cuestionarios basados en la escala ordinal tipo Likert, diseñados para evaluar las variables de interés. Estos instrumentos fueron sometidos a un proceso de validación por expertos y su fiabilidad fue verificada a través del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de .735 que señala una confiabilidad aceptable de los mismos.

La fase de recolección de datos se llevó a cabo con la debida autorización del organismo gubernamental, asegurando la voluntariedad de los participantes y la confidencialidad de sus respuestas, con el compromiso de utilizar la información exclusivamente para fines académicos. Los cuestionarios, impresos y desinfectados previamente, se distribuyeron entre los colaboradores durante una jornada laboral, recogiendo así los datos necesarios para el estudio.

Posteriormente, se analizaron los datos recolectados utilizando el software IBM SPSS versión 28, aplicando estadísticas descriptivas y la prueba de Pearson para examinar la correlación entre las variables de satisfacción laboral y trabajo remoto. Este enfoque analítico permitió identificar patrones y relaciones significativas entre las variables estudiadas.

A lo largo del estudio, se esforzaron por cumplir con los principios éticos de investigación, garantizando la libertad de los participantes para involucrarse en el estudio y manteniendo la confidencialidad de la información recabada. Este compromiso ético fue fundamental para asegurar la integridad y la validez del trabajo de investigación.

RESULTADOS

Análisis Descriptivos, Con respecto a la variable satisfacción laboral, tenemos que el 51.1% de los encuestados reportaron un nivel de satisfacción laboral Medio Alto, mientras que el 48.9% indicó un nivel Alto, evidenciando una tendencia general hacia percepciones positivas de su ambiente laboral.

Tabla 1

Nivel de Satisfacción Laboral en un organismo gubernamental.

Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulativo
Valido	MEDIO	23	51.1	51.1	51.1
	ALTO	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 28)

En lo que respecta al trabajo remoto, una abrumadora mayoría (91.1%) calificó su experiencia como Alta, destacando los beneficios percibidos como ahorro de viáticos y horarios flexibles. Este alto grado de satisfacción se extendió a la dimensión condiciones laborales, con el 91.1% de los participantes expresando altos niveles de satisfacción con el ambiente físico, los muebles y el equipo tecnológico provisto por el organismo gubernamental.

Tabla 2

		Trabajo Remoto			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulativo
Valido	MEDIO	4	8.9	8.9	8.9
	ALTO	41	91.1	91.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 28)

La dimensión de superación personal mostró resultados más variados, con un 35.6% calificando su nivel como Medio Alto, seguido de un 31.1% en el nivel Medio. Esto sugiere una percepción mixta sobre las oportunidades de desarrollo personal y profesional ofrecidas por la organización.

La recompensa por el trabajo fue otro aspecto altamente valorado, con un 64.4% de los colaboradores calificando este aspecto como Alto, lo que refleja una percepción positiva hacia los incentivos, pagos, bonos y otros beneficios ofrecidos. Con respecto a las dimensiones del trabajo remoto tenemos que en términos de planificación del tiempo, el 91.1% de los encuestados valoró positivamente su capacidad para organizar sus actividades laborales y personales, beneficiándose de la modalidad de trabajo remoto.

El apoyo del supervisor fue unánimemente valorado, con un 100% de los encuestados calificando este aspecto como Alto, destacando la constante capacitación y el liderazgo efectivo.

La comunicación con los compañeros también fue percibida positivamente, con un 53.3% de los encuestados calificando este aspecto como Alto, lo que indica una comunicación eficaz y trabajo en equipo a pesar de la distancia física.

Estadística Inferencial

La aplicación de pruebas de normalidad confirmó que los datos de satisfacción laboral y trabajo remoto siguen una distribución normal, permitiendo el uso de correlaciones para explorar las relaciones entre variables.

Tabla 3

Prueba de Normalidad de las Variables Satisfacción Labora y el Trabajo Remoto

	Shapiro-Wilk		Sig.
	Statistic	df	
Satisfacción Laboral	.952	45	.061
Trabajo Remoto	.910	45	.002

La correlación Spearman entre satisfacción laboral y trabajo remoto fue significativa ($\rho = 0.790$, $p < 0.01$), indicando una relación positiva y fuerte entre estas variables.

Tabla 4

Correlación entre la Variable Satisfacción Labora y el Trabajo Remoto

		Correlaciones	
		Satisfacción Laboral	Trabajo Remoto
Satisfacción Laboral	Coefficiente de Correlación	1.000	.790**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
Rho de Spearman	N	45	45
Trabajo Remoto	Coefficiente de Correlación	.790**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
Trabajo Remoto	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Este patrón se repitió en las dimensiones de condiciones laborales ($\rho = 0.840$, $p < 0.01$), superación personal ($\rho =$

0.560 , $p < 0.01$), y recompensa ($\rho = 0.619$, $p < 0.01$), sugiriendo que la modalidad de trabajo remoto tiene una influencia significativa en varios aspectos de la experiencia laboral de los colaboradores del organismo gubernamental.

Discusión

La hipótesis de la investigación se confirma con los resultados obtenidos, donde se evidencia una correlación positiva significativa entre la satisfacción laboral y el trabajo remoto, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.790 y un valor de significancia bilateral menor a 0.05. Este hallazgo es congruente con la literatura revisada, que sugiere una tendencia general positiva entre estas variables. Por ejemplo, [14] destaca el bienestar de los trabajadores al operar desde sus hogares y una mejora en las relaciones familiares, lo que refuerza la idea de que el trabajo remoto puede contribuir significativamente a la satisfacción laboral. Ref. [15] complementa esta visión al identificar una alta correlación positiva entre la satisfacción laboral y los teletrabajadores.

La investigación de [16] aporta que la satisfacción laboral reduce el estrés y aumenta la productividad, y que los teletrabajadores experimentan mayor satisfacción y menos estrés. Ref. [17] señalan una relación positiva entre la satisfacción laboral y el teletrabajo, aunque reconocen que hay desafíos por resolver en cuanto a la complejidad de las tareas a desarrollar. Ref. [18] encuentra un nivel alto de satisfacción laboral entre los teletrabajadores en relación con sus colegas.

En cuanto a los estudios nacionales, Ref. [19] identifica que el trabajo remoto se relaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Provincial de Lima, con un coeficiente de correlación de 0.515. Ref. [20] concluyen que las condiciones del trabajo remoto impactan positivamente en la satisfacción de los empleados en el sector bancario de Lima Metropolitana. [21], [22], y [23] ofrecen evidencia adicional de la relación positiva entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral en diferentes contextos organizacionales y geográficos.

En resumen, la integración de estos estudios dentro del marco teórico de nuestra investigación subraya la relación positiva entre la satisfacción laboral y el trabajo remoto. Los hallazgos sugieren que el trabajo remoto puede ser una estrategia efectiva para mejorar la satisfacción laboral, lo cual tiene implicaciones significativas para la gestión organizacional y la política de recursos humanos en el contexto actual, marcado por transformaciones laborales aceleradas por la pandemia de COVID-19. La convergencia de estos resultados con nuestra investigación refuerza la propuesta de promover el trabajo

remoto como medio para aumentar la satisfacción laboral y, por ende, la productividad en las organizaciones públicas y privadas.

CONCLUSIONES

La investigación emprendida con el propósito principal de explorar la dinámica entre la Satisfacción Laboral y el Trabajo Remoto dentro de un organismo gubernamental en Lima durante el año 2022 ha culminado con hallazgos significativos. A través de un riguroso análisis estadístico, utilizando el software IBM SPSS versión 28, se ha confirmado la hipótesis de estudio: existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral y el trabajo remoto, evidenciada por un coeficiente de correlación de Rho de Spearman significativo (Sig. bilateral = 0.000 < 0.05). Este resultado subraya una conexión positiva y robusta, con un coeficiente de 0.840, especialmente notable en la dimensión de condiciones de trabajo, sugiriendo una relación muy positiva. Por otro lado, la dimensión de Superación Personal mostró una relación moderada (coeficiente de 0.560), indicando que no todos los empleados se sienten completamente satisfechos en términos de desarrollo profesional. La dimensión de Recompensa arrojó un coeficiente de 0.619, reflejando igualmente una relación positiva.

Recomendaciones

Los resultados obtenidos implican que el trabajo remoto ha encontrado un terreno fértil en el organismo gubernamental, donde se percibe un alto grado de satisfacción laboral gracias a condiciones de trabajo favorables. Basándonos en estos hallazgos, proponemos varias recomendaciones dirigidas a ampliar estos beneficios a otras organizaciones:

1. **Capacitación Continua:** Se sugiere que las empresas promuevan una cultura de aprendizaje continuo, especialmente para aquellos trabajadores que han experimentado dificultades al adaptarse al trabajo remoto. La formación constante de líderes y equipos es fundamental para una transición exitosa a esta modalidad laboral.
2. **Reconocimiento y Recompensas:** Es crucial que las empresas implementen sistemas de reconocimiento que valoren el esfuerzo, la eficiencia y el desarrollo profesional de sus empleados, estableciendo programas de recompensas que reflejen estas métricas.
3. **Apoyo al Desarrollo Profesional:** Dado que un segmento significativo del personal se siente indiferente a la posibilidad de avance profesional, recomendamos que las organizaciones establezcan

alianzas con instituciones educativas para facilitar el acceso a programas de formación y ofrecer horarios flexibles que permitan a los empleados perseguir sus estudios.

4. Adecuación de Equipamiento para Trabajo Remoto:

Para maximizar la satisfacción y eficiencia del trabajo remoto, es esencial que las empresas proporcionen el equipamiento necesario (mobiliario, hardware y software adecuados) para replicar un entorno de oficina óptimo en el hogar del empleado.

Estas estrategias no solo mejorarán la satisfacción laboral y la eficiencia del trabajo remoto sino que también potenciarán la productividad y contribuirán al logro de objetivos organizacionales más amplios.

REFERENCES

1. R. Dávila, E. Agüero, L. Castro, y A. Vargas, "Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional," *Universidad y Sociedad*, vol. 14, no. 2, 2022. [En línea]. Disponible: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200402
2. J. Uribe, K. Jiménez, J. Vargas, D. Rey, M. Bashualdo, y L. Geraldo, "El Trabajo Remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020)," *Ind. data*, vol. 24, no. 1, 2021. [En línea]. Disponible: <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>
3. J. Mendoza, "El Trabajo Remoto, la desconexión digital y el tecno estrés," *Ciencia Latina*, vol. 6, no. 4, 2022. [En línea]. Disponible: https://doi.org/10.37811/cl_rem.v6i4.2649
4. E. Sucapuca, L. Yapu, O. Mamani, y J. Turpo, "Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral," *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, vol. 31, no. 1, 2022. [En línea]. Disponible: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552022000100008
5. I. Guayacán, A. Zarate, y O. Contreras, "Satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo forzoso: un estudio empírico en el sector de la educación superior," *Estudios Gerenciales*, vol. 38, no. 163, 2022. [En línea]. Disponible: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4994>
6. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), "Disposiciones normativas sobre el teletrabajo en los Países como Consecuencia de la Pandemia," 2020, p. 3. [En línea].

- Disponible: <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/05/Teletrabajo-PM-CLADv2.pdf>
7. Organización Internacional del Trabajo (OIT), "El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, Guía Práctica," vol. 3, no. 4, pp. 8-9, 2020. [En línea]. Disponible: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
 8. M. Pérez Pérez, A. Martínez Sánchez, y M. P. de Luis Carnicer, "The organizational implications of human resources managers' perception of teleworking," *Personnel Review*, pp. 733-755, 2003.
 9. S. Robbins y G. Judge, "Comportamiento Organizacional," 15ª ed., México: Pearson, 2016.
 10. E. Demerouti, A. Bakker, F. Nachreiner, y W. Schaufeli, "The job demands-resources model of burnout," *APA PsycNet*, 2001. [En línea]. Disponible: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.3.499>
 11. C. Cooper y N. Kurland, "Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations," *Department of Management and Organization, Marshall School of Business*, 2002. [En línea]. Disponible: <http://www.csun.edu/~nkurland/PDFs/JOB%20Cooper%20Kurland%20TCG%202002.pdf>
 12. M. W. Melanie y A. Greenhill, "Gender and Teleworking Identities in the Risk Society: A Research Agenda," *ResearchGate*, noviembre de 2004. [En línea]. Disponible: https://www.researchgate.net/publication/227815737_Gender_and_Teleworking_Identities_in_the_Risk_Society_A_Research_Agenda/citation/download
 13. S. R. Hernández, C. C. Fernández, y L. M. Baptista, "Metodología de La Investigación," 5ta Edición, México: McGraw Hill, 2010.
 14. L. Hernández, "Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de Salud," *Universidad Externado de Colombia*, 2019. [En línea]. Disponible: <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/5686c6fd-d9d9-443b-a65d-d570859816b4/content>
 15. I. Varas, "Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores," *Universitat de Barcelona*, 2019. [En línea]. Disponible: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/145639/1/TFM_Ignacio_Varas.pdf
 16. E. L. Arce y S. K. Rojas, "Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica," *Revista científica UNED Research Journal*, vol. 12, no. 2, e3141, 2020. [En línea]. Disponible: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/cuadernos/article/view/3141/4086>
 17. D. C. Gutiérrez, A. P. Sapien, y H. L. Pinon, "El teletrabajo como estrategia de satisfacción laboral. Hallazgos en economías emergentes," *European Scientific Journal*, agosto, vol. 14, no. 22, 1857-7881, 2018. [En línea]. Disponible: <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2018.v14n22p1>
 18. D. Torres, "Satisfacción laboral en relación con los compañeros de trabajo de los habitantes de puerto el morro," *Universidad Casa Grande*, 2018. [En línea]. Disponible: <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1662/2/Tesis1952TORs.pdf>
 19. E. Rodríguez, "Trabajo Remoto y la satisfacción laboral de los trabajadores en una Municipalidad Provincial de Lima, 2021," *Universidad César Vallejo*, 2022. [En línea]. Disponible: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79984/Rodriguez_MEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 20. M. Arteaga y K. Marquina, "Satisfacción laboral y condiciones del Trabajo Remoto en un contexto de emergencia sanitaria nacional: estudio descriptivo - exploratorio en la banca múltiple de Lima Metropolitana," *Pontificia Universidad Católica del Perú*, 2021. [En línea]. Disponible: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20708/ARTEAGA_TORREJON_MARQUINA_RAMOS_Lic.1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 21. B. Reyes, "El teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020," *Universidad Privada del Norte*, 2020. [En línea]. Disponible: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25369/Reyes%20Cordova%20Blanca%20Mar%20c3%ada.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
 22. K. Puscan, "Trabajo Remoto y satisfacción laboral del personal administrativo del distrito Fiscal de Amazonas, SARS-COV-2, 2021," *Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*, 2022. [En línea]. Disponible: <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2702/Puscan%20Huaman%20Kaleli%20Marilyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 23. K. Gonzales, "El Trabajo Remoto y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021," *Universidad Cesar Vallejo*, 2021. [En línea]. Disponible: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70565/Gonzales_LKG-SD.pdf?sequence=1