



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El teletrabajo y el efecto en el entorno familiar de los trabajadores  
de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo – 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**AUTOR(ES):**

Castillo Zelada, Carol Fiorella ([ORCID: 0000-0002-9266-4335](https://orcid.org/0000-0002-9266-4335))

Urbina Robles, Elmer Roger ([ORCID: 0000-0003-4178-0958](https://orcid.org/0000-0003-4178-0958))

**ASESORA:**

Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia ([ORCID: 0000-0002-1536-3109](https://orcid.org/0000-0002-1536-3109))

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

En primer lugar, este trabajo de investigación está dedicado a mi madre la Sra. Jenny Zelada Sampén, por todo su sacrificio y afrontar económica y emocionalmente mi camino profesional. En segundo lugar, a mi abuelita la Sra. Rosina Figueroa Armas que sé desde el cielo me cuidas e iluminas mi camino. A mis hermanas por todo su apoyo y cariño para poder culminar mi carrera profesional con satisfacción.

Y en tercer lugar a mí misma, a pesar de las adversidades y momentos difíciles pude seguir y salir adelante.

**Carol Fiorella Castillo Zelada**

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos profesionales más grandes.

A mis padres el Sr. Elmer Roger Urbina Salvador y la Sra. Violeta Marilú Robles Ramos, a mis hermanos Adderly, Roger y Aron y a mi sobrina Kalessi.

A todas las personas que me han apoyado en especial a Luciana Angulo, que es parte fundamental en mi vida y Estel Angulo, Nuria Angulo y Teresa Cedamanos.

**Elmer Roger Urbina Robles**

## **Agradecimiento**

Al concluir esta tesis, quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios por permitirme vivir esta bonita experiencia de concluir mi carrera profesional y seguir soñando con llegar muy lejos.

A mis padres por nunca soltarme la mano y guiar mi camino.

Por último; a mis docentes por su dedicación en cada enseñanza brindada.

**Carol Fiorella Castillo Zelada**

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien consue bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, directivos y docentes por haberme brindado tantas oportunidades y enriquecerme en conocimiento.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a Claudia Hilario y Pedro Lozano quienes con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración me permitió el desarrollo de este trabajo de investigación.

**Elmer Roger Urbina Robles**

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos .....	14
3.6. Métodos y análisis de datos .....	14
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN .....	24
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la capacidad de uso del teletrabajo en los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo - 2021. ....	17
Tabla 2. Nivel de las relaciones en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo - 2021. ....	18
Tabla 3. Efecto de la Cultura organizacional en el entorno familiar en los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo - 2021.....	19
Tabla 4. Efecto del uso de las Herramientas tecnológicas en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo - 2021.	20
Tabla 5. Efecto de las Enfermedades laborales en los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo - 2021. ....	21
Tabla 6. Efecto de la capacidad de uso del teletrabajo en el Entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo - 2021.....	22
Tabla 7. Contrastación de Hipótesis.....	23

## **Resumen**

El objetivo del presente estudio fue determinar el efecto del teletrabajo en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo - 2021, considerando la gran importancia que tiene la implementación del teletrabajo y el mejoramiento de las capacidades de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar. La investigación que se ha desarrollado es de tipo aplicada y transversal, con diseño no experimental. Se trabajó con una muestra de 50 trabajadores. Se obtuvo como principales resultados, la capacidad de uso del teletrabajo evidenció un nivel alto con un 66%. Las relaciones en el entorno familiar de los trabajadores presentan un nivel alto con un 48%. El efecto de la cultura organizacional en el entorno familiar de los trabajadores presenta un nivel alto con un 52%, herramientas tecnológicas un nivel alto con un 56%, enfermedades laborales presenta un nivel alto con un 52%. Los análisis estadísticos que se obtuvieron, encontramos que el valor de Chi-Cuadrado fue 42,635 siendo así mayor a 9,49 mostrando ser mayor a la significancia estándar del 5%. Esto indica que hay suficiente evidencia para demostrar que existe un efecto positivo de la capacidad de uso del teletrabajo en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo – 2021.

**Palabras clave:** Teletrabajo, entorno familiar, teletrabajadores.

## **Abstract**

The objective of this study was to determine the effect of telework in the family environment of the workers of the Abraham Valdelomar Trujillo Educational Institution - 2021, considering the great importance of the implementation of telework and the improvement of the capacities of the Institution's workers Educational Abraham Valdelomar. The research that has been developed is of an applied and cross-sectional type, with a non-experimental design. We worked with a sample of 50 workers. As the main results, the ability to use telework showed a high level with 66%. The relationships in the family environment of the workers present a high level with 48%. The effect of the organizational culture in the family environment of the workers presents a high level with 52%, technological tools a high level with 56%, occupational diseases presents a high level with 52%. The statistical analyzes that were obtained, we found that the Chi-Square value was 42.635, thus being greater than 9.49, showing it to be greater than the standard significance of 5%. This indicates that there is enough evidence to show that there is a positive effect of the ability to use telework in the family environment of the workers of the Abraham Valdelomar Trujillo Educational Institution - 2021.

**Keywords:** Telework, family environment, teleworkers.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Dada la coyuntura actual en el plano internacional relacionada a la pandemia causada por la Covid-19, las empresas y organizaciones se vieron de muchas maneras obligadas, desde las primeras restricciones y sus medidas por cuarentena, a cambiar sus plataformas y dinámicas en la fuerza laboral. Es así, que la mayoría de ellas optaron por el teletrabajo.

La Ley del Teletrabajo – Ley N.º 30036 se promulgó en el Perú el 05 de junio del 2013, norma que establece los lineamientos generales de esta forma especial de prestación de servicios, siendo reglamentado el 03 noviembre 2015 mediante Decreto Supremo N.º 017-2015-TR, regulación que era esperada y necesaria para la implementación de esta modalidad de trabajo en las organizaciones.

En la actualidad, el teletrabajo se ha convertido en una nueva modalidad organizacional en todo el mundo, que consta de un empleo desde sus hogares y que de la mano de la tecnología pueden llegar a facilitar el ritmo de vida de los trabajadores, pero también puede influir de manera negativa en el entorno familiar, ya que incrementan las horas laborales y por lo tanto una pérdida de los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal.

“El teletrabajo es una manera fácil o adecuada para poder cumplir con sus labores sin tener una presencia física, haciendo uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación (TICS). En este sentido, es una herramienta imprescindible que sirve para maximizar el nivel de desempeño laboral” García, (2018).

La gestión de enseñanza de la Institución Educativa Abraham Valdelomar del distrito de Trujillo busca mejorar la calidad educativa a través del trabajo conjunto tanto de directivos, administradores y profesores con la finalidad de obtener resultados satisfactorios de aprendizaje.

El año 2020, fue un momento crítico para la institución en mención, era el momento de implementar una enseñanza a distancia y para ello se debía tener claro los protocolos a seguir para que esta funcione adecuadamente, lo que se refiere a considerar que las decisiones ante la pandemia podían ir cambiando constantemente, por lo que la enseñanza a distancia debe planificarse desde

una lógica inclusiva, flexible y centrada en el estudiante. Por otro lado, se requería un largo proceso de capacitación tanto a docentes como a estudiantes, en cuanto a uso de herramientas tecnológicas y plataformas estudiantiles.

Dada la realidad problemática de las Instituciones Educativas de la ciudad de Trujillo, fue necesario formular la siguiente pregunta:

¿Cuál es el efecto del teletrabajo en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Abraham Valdelomar Trujillo - 2021?

La situación actual exige una nueva modalidad a través del empleo de la implementación del teletrabajo y hará posible el mejoramiento de las capacidades de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar. Ello proveerá ventajas respecto a la organización en sus procesos y para el trabajador en aspectos en el entorno familiar de mejor aprovechamiento de su tiempo para su vida laboral y familiar.

Para justificar el presente trabajo de investigación es necesario hacer mención los siguientes aspectos:

Teórica: La presente investigación, contribuyó a describir como el teletrabajo puede resultar un efecto negativo en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo - 2021.

Practica: Esta investigación ayudó a determinar cuáles son los factores más importantes y menos importantes que influyen para el teletrabajo por parte de los directivos y docentes.

Social: Por ser un tema laboral, pocas veces estudiado dada la situación actual, ayudará a que los empleados y empleadores tomen la mejor decisión en el entorno social y familiar.

El objetivo general es: Determinar el efecto del teletrabajo en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo - 2021.

Y como objetivos específicos: Evaluar la capacidad de uso del teletrabajo en los trabajadores de la Institución Educativa Abraham de Valdelomar – Trujillo, 2021.

Analizar el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham de Valdelomar – Trujillo, 2021. Como tercer objetivo determinar el efecto de las dimensiones del teletrabajo con el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham de Valdelomar – Trujillo, 2021

La hipótesis de investigación es: Existe un efecto positivo de la capacidad de uso del teletrabajo en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo – 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Para abordar el tema del teletrabajo como una nueva opción laboral en tiempos de emergencia sanitaria de COVID-19 es necesario indagar, interpretar y analizar en los diferentes conceptos, teorías, legislaturas e impactos que están relacionados con él desde el momento de su implementación, estabilización y consolidaciones en las organizaciones en la actualidad.

En el ámbito internacional, se tomaron en cuenta los siguientes trabajos de investigación:

Soriano (2020) como resultado de su investigación presentó lo siguiente:

Los trabajadores de la empresa poseen los conocimientos básicos con respecto a las tecnologías de comunicaciones, pese a ello, no hay una cultura de continuo aprendizaje para manejar las diferentes herramientas tecnológicas. El investigador también resalta que los trabajadores presentan inconvenientes al reportar la información requerida, es decir, hay problemas de comunicación; dado que ya no se interactúa con el cliente y con los jefes como lo era antes del trabajo remoto. (p.19)

Llácer (2019) a modo experiencia propia expone lo siguiente:

El teletrabajador presenta un incremento en la flexibilidad, mayor autonomía, y más oportunidades para reconciliarse con su familia. La investigadora también resalta, en su línea laboral, una falta de compañerismo y pérdida del contacto humano. Sin embargo, la investigadora, por un tema de elección, se inclinaría por el trabajo semipresencial. (p.76)

Castro (2017), en su trabajo de investigación concluye que el teletrabajo es una herramienta eficaz de inclusión socio productiva con respecto a la población minoritarias, como las madres de familia o discapacitados. El autor también concluyó que para que esto sea realizado se requiere un cambio de pensamiento en los grandes empresarios, pues ellos creen que su personal será mucho más eficiente trabajando su jornada completa en una oficina.

Gutierrez, Aguilar y Pinon (2018), en su trabajo de investigación concluyeron que la flexibilidad laboral, lograda a través del trabajo remoto, se está adoptando en

diferentes partes del mundo ya que ofrece beneficios al empleado. Sin embargo, muchos de las empresas de diferentes países no favorecen este tipo de trabajo debido a miedo al cambio y desconfianza. Para evitar esta situación, el teletrabajador debe mostrar hábitos personales adecuados en relación con la gestión del tiempo en una forma eficaz, que se verá reflejada en el rendimiento y la productividad del trabajo en la organización.

Fana (2020), concluyó que el trabajo remoto y en general, los arreglos de trabajo a distancia pueden considerarse uno de los temas debatidos en ciencias sociales durante la pandemia debido a su enorme y sin precedentes. Los responsables de la creación de reglas de todo el mundo también han prestado considerable atención a este fenómeno, en un esfuerzo por apoyar la transición al trabajo remoto durante la crisis y evaluar sus pros y contras con miras a informar las decisiones políticas futuras en el contexto posterior a la pandemia.

Hager (2018), concluyó que los riesgos que entraña el trabajo remoto comienzan con la selección de los teletrabajadores. La elección de empleados adecuados para las oficinas en casa es la clave para un personal saludable, porque no todo el mundo es apto para esta forma de trabajo. Por tanto, la cuestión central no es quién está dispuesto a trabajar como teletrabajador, porque las tareas laborales, la flexibilidad y la conciliación del trabajo y familia parece atractiva, pero quién es apropiado debido a su sentido de coherencia y la capacidad de utilizar los recursos de resistencia general de una manera orientada a la salud y existen bastantes criterios de selección para los teletrabajadores.

Knoesen y Seymour (2020), en su trabajo de investigación concluyeron que, el trabajo remoto es una capacidad organizacional requerida, pero a menudo los gerentes son necios a aplicarlo. Este estudio examinó si después de tener experiencia con el trabajo remoto, los gerentes estaban más a favor de apoyar la práctica como un arreglo de trabajo para los empleados en sus equipos. Otros hallazgos fueron que una cultura de teletrabajo en la organización requiere que los teletrabajadores cuenten con los recursos que incluyen tecnología, procesos de trabajo y apoyo a la gestión con el fin de triunfar.

Abilash y Nitha (2020), concluyeron en su investigación que el trabajo a través del trabajo remoto puede aumentar el trabajo. Mientras tanto, también afecta de manera negativa en algunos aspectos personales debido al trabajo en instalaciones no adecuadas.

En el ámbito nacional, se toman en cuenta los siguientes trabajos de investigación:

Quaglia y Gutiérrez (2020) en su investigación concluyeron lo siguiente:

En el sector empresarial existe cierta inclinación negativa con respecto al desempeño laboral; no obstante, el teletrabajo y el desempeño laboral están directamente relacionados dado que el teletrabajo genera un conjunto de cualidades y que estas son determinantes en el logro de objetivos. (p.24)

Chávez (2020) obtuvo que:

La fuerza laboral que acoge la modalidad del trabajo remoto destaca la impresión de tener sus responsabilidades en el hogar bajo control. Chávez señala también que para el 88% de teletrabajadores difícilmente el trabajo obstaculiza la comunicación familiar. Sin embargo, la investigadora enfatiza que el teletrabajador debe contar con los espacios idóneos para ejercer las actividades. (p.66)

Ortega (2017) con respecto a su hipótesis sustenta lo siguiente:

El trabajo remoto, además de prosperar en la calidad de vida, es también la mejor vía en una organización cuando se trata de progresar económicamente. Dicho sea de paso, el gobierno local está apoyando e incentiva el teletrabajo mediante talleres, conferencias, etc., con la finalidad de que las empresas cada vez más opten por el trabajo a distancia, (p.40)

Araníbar (2016) en sus resultados nos presenta lo siguiente: La implementación del teletrabajo se da con un 95% en todas las actividades que se realizan. El entorno familiar y social del consultor que teletrabaja no se ve afectada. En los resultados de las encuestas revelan que el 61% de los empleadores se opondrían y el 31% estaría a favor con un beneficio a su favor y solo el 8% aceptaría esta nueva modalidad de trabajo, concluyendo que se nota una fuerte resistencia al cambio

por parte de los directivos en las organizaciones. Por último con el teletrabajo se podría trabajar a distancia con un sueldo buen remunerado y minimizando costos.

En el ámbito local, se toman en cuenta las siguientes investigaciones:

Benites (2020), concluye que la relación entre la implementación del teletrabajo durante la emergencia sanitaria por el COVID-19 y la manera en que trabajan los docentes de las diferentes universidades de Trujillo 2020, es una correlación muy alta. Con un 82% el nivel de implementación del teletrabajo según la percepción de los docentes en las universidades de Trujillo en el año 2020 fue eficiente. Se determinó con un 63% que el nivel de calidad de vida laboral de los docentes de las diferentes universidades de Trujillo en el año 2021 es eficaz según los docentes.

López y Neira (2019), en sus resultados nos muestra que: El teletrabajo tiene aspectos positivos en los colaboradores del banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo 2019, ya que facilita el acceso al trabajo en casa solo con tener conocimientos en computación y cumplir con los objetivos planteados por la empresa. También nos dice que existe relación entre el teletrabajo con el nivel de estrés, principalmente cuando el personal recibe capacitaciones en el área donde labora y la consciencia de los beneficios del teletrabajo, siendo estas condiciones que generan estrés en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú. Por último los colaboradores se estresan porque no tienen un espacio privado de trabajo, no se relacionan entre sí y el equipo de trabajo no reconoce las metas profesionales de los colaboradores.

Rodríguez y Bardales (2020), concluye que: El teletrabajo se implementó para muchos trabajadores de manera imprevista ya que, por el motivo de la pandemia, tuvieron que experimentar una nueva modalidad de trabajo, alterando la salud y la vida personal generando retos extraordinarios. Se reconoce que el teletrabajo genera ciertos beneficios tanto para el colaborador como para el empresario. En ciertas condiciones ineficaces para su desarrollo, las necesidades del mercado y posibles demandas laborales implican la posibilidad de ocasionar riesgos de salud, con la potencialidad de desarrollar diversas enfermedades laborales.

En este contexto, la teoría también es muy importante para entender el fin de la presente investigación. Es por ello, que a continuación se fundamentan los conceptos pertinentes y necesarios que servirán para entender lo que se pretende investigar.

El teletrabajo, según como lo detalla autores como García en su artículo; es la manera más adaptable y manejable que puede tener una organización para poder llevar a cabo tareas laborales; siendo estas debidamente remuneradas. Resaltando el hecho de que estas actividades no involucran ni requieren disposición física; pues estas tareas se realizan de la mano de las tic's (tecnologías de información y comunicación). (García 2018).

Como investigadores destacamos la definición por parte de Blay; define al teletrabajo como el procedimiento que tienen los trabajadores para laborar digitalmente. Blay resalta también la importancia que tiene el manejo de las redes sociales y sus diferentes canales, y lo determinante que resulta en beneficio para la institución. Blay (2018).

Para complementar, Mella aporta lo siguiente: el teletrabajo es el servicio o asistencia remota que realiza, generalmente desde casa, el recurso humano en espacios idóneos para la tarea o actividad. Mella (2017).

El teletrabajo es también una disciplina más que hoy en día se viene desarrollando en las organizaciones dada la coyuntura sanitaria, a continuación, sus características:

Según Mella, el teletrabajo tiene como principal característica la base de un contrato entre empleador y empleado, donde se fija un sueldo, horario; entre otros aspectos y comodidades, de modo que permita laborar desde cualquier locación preferida por el recurso humano o en su defecto, trabajara desde casa. Cabe resaltar que el lugar físico donde será escenario de las actividades laborales es notificado y verificado por la empresa u organización. Mella (2017)

El teletrabajo se caracteriza por establecer tiempos de labor; estos son adaptables y manejables; determinados por supuesto por los requerimientos del cargo o puesto laboral. El teletrabajo se diferencia también por el uso de una serie de instrumentos y artefactos, propios o de la empresa, que son importantes porque

cubren un rango de necesidades en la marcha o ejecución de los procesos del teletrabajo; estos también intervienen en los procesos de reporte de resultados cuando se trata de auditorías o evaluaciones por parte de la empresa. Gonzales (2017)

Los tipos de teletrabajo gira en torno al desempeño laboral y se desarrolla en función al nivel de responsabilidad del recurso humano.

Cuando el empleado ejecuta su labor de manera autónoma lo realiza en un ordenador o computador, con o sin conexión a internet. Cuando lo hacen sin conexión a internet, la fuerza laboral está en la obligación de trasladar los datos a la organización o empresa en artefactos electrónicos como memorias USB, disco duro externo, etc. Ejercido por trabajadores independientes. Gonzáles (2018)

Otra modalidad, según Servín, es el teletrabajo suplementario. Se basa en que los operarios alternan sus días de labor entre trabajar remotamente y acudir a la organización. También está el teletrabajo móvil; el cual tiene la posibilidad de realizarse en distintas locaciones apoyándose con dispositivos y artefactos móviles e internet. Servín (2017)

Torres en su definición los identifica como teletrabajo de manera completa; donde el recurso humano labora a distancia y se dirige ocasionalmente a su centro de trabajo solo si es necesario, y también el teletrabajo mixto; donde el trabajador realiza sus actividades en su centro de labores o de manera remota. Torres (2019).

El teletrabajo también se basa en una serie de procedimientos.

Autores como Fresno resaltan el alto valor que tiene el manejo y utilidad de las plataformas digitales y las aplicaciones; ya que estas son el principal medio de intercambio de información en el día a día de las jornadas laborales. Fresno (2018).

Por otra parte, Gonzales en su “artículo” especifica el teletrabajo es voluntario, nunca deberá ser de carácter obligatorio para la organización. Gonzales (2017).

Duran (2020), en su artículo de investigación concluye que el éxito está que la familia se involucre y también con las personas que conviven, para que sean un soporte

en la nueva modalidad de trabajo ya que así facilitarían la convivencia. Es importante también respetar los espacios donde el trabajador estará cumpliendo su jornada, es muy importante explicarles las normas a los integrantes de la familia, llegar a acuerdos y compartirles los beneficios de implementar esta modalidad.

De acuerdo con Duran (2020), la buena relación con el entorno familiar implica, que durante las horas de teletrabajo es recomendable la colocación de ciertos límites y normas en el hogar para establecer una distancia entre los asuntos familiares y laborales y así evitar el conflicto que se da entre trabajo y familia.

Herrera (2020), considera fundamental trabajar en la comunicación, el diálogo y acuerdo entre el trabajador y empleador para cambiar la organización del trabajo y aplicar esas formas de adaptación a las nuevas modalidades como son el teletrabajo y el trabajo remoto, esta última utilizada con mayor fuerza o casi por necesidad ante la pandemia del Covi-19.

Castaño y Catalina (2017), nos dicen que para que las organizaciones puedan enfrentar a y adaptarse a todos los cambios se les presente en su entorno es necesario que inserten dentro de sus procesos una cultura de cambio esto genera nuevas formas de pensar en los empleados con respecto a las acciones y procesos con el fin de alcanzar los objetivos esperados.

Sánchez, Montenegro y Medina (2019), hacen mención que las organizaciones que deseen implementar el teletrabajo como alternativa de trabajo deben realizar y analizar una serie de procedimientos tanto internos como externos, para poder analizar la situación interna de una empresa nos recomienda utilizar la matriz FODA la cual nos va a permitir identificar las fortalezas y oportunidades que esta posee y que además a través de esta matriz.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación:**

La presente investigación es de tipo aplicada, ya que buscó resolver un problema práctico y concreto que afecta a un individuo o grupo, a través de teorías. Es Descriptiva, porque especifica o detalla las características y propiedades de una población, situación o fenómeno que se está estudiando

##### **Diseño de investigación:**

Respecto al diseño, según el estudio viene hacer diseño no experimental, es decir se encarga fundamentalmente de la observación de fenómenos en su contexto natural, sin manipular ninguna de las variables de estudio.

Según la temporalidad es de Corte transversal, porque analiza los datos recopilados en un determinado punto de espacio y tiempo.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable independiente:** El teletrabajo.

**Definición conceptual:** El teletrabajo es el servicio o asistencia remota que realiza, generalmente desde casa, el recurso humano en espacios idóneos para la tarea o actividad. Mella (2017).

**Definición Operacional:** El teletrabajo, la variable fue analizada mediante la aplicación de un cuestionario con 08 preguntas a los docentes de la Institución Educativa Abraham Valdelomar. Se operacionaliza mediante las siguientes categorías:

- Nivel bajo del teletrabajo entre 0 - 5 puntos.
- Nivel medio del teletrabajo entre 6 - 10 puntos.
- Nivel de alto del teletrabajo entre 11 - 15 puntos.

**Variable dependiente:** Entorno familiar.

**Definición conceptual:** El entorno familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de una familia que comparte el mismo espacio. Pachares (2008).

**Definición Operacional:** La variable entorno familiar fue analizada mediante un cuestionario donde se formularon 09 preguntas, las cuales fueron aplicadas a los docentes de la Institución Educativa Abraham Valdelomar y se operacionaliza mediante las siguientes categorías:

- Nivel bajo de entorno familiar entre 10 - 20 puntos.
- Nivel medio de entorno familiar entre 21 - 30 puntos.
- Nivel de alto entorno familiar entre 31 - 40 puntos.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población:** La población estuvo conformada por todos los trabajadores entre personal administrativo y docentes de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo – 2021.

- **Criterios de inclusión:**

- Trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo.
- Trabajadores con aceptación voluntaria y que posibiliten la aplicación del instrumento.

- **Criterios de exclusión:**

- Trabajadores que no trabajan en la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo - 2021.
- Trabajadores que no haya aceptación voluntaria y que posibiliten la aplicación del instrumento.

**Muestra:** La muestra estuvo conformada por 50 docentes de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo – 2021.

**Muestreo:** Según la toma de muestra que se realizó fue de un muestreo no probabilístico (por conveniencia – criterio del investigador), tomando así una muestra adecuada y representativa para llevar a cabo la investigación.

**Unidad de análisis:** Docentes seleccionados de la Institución Educativa Abraham Valdelomar.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la recolección de datos del presente estudio de investigación se aplicó una encuesta, mediante un cuestionario como instrumento que se encuentran en el anexo 3 y 5; el cual, se aplicó a todos los docentes de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo que conforman la muestra, seleccionadas según criterios de inclusión.

Para el cuestionario de la presente investigación se utilizó la escala de Likert, que son los ítems elaborados en forma de preguntas que se les da a los encuestados para que puedan plasmar su opinión en base a un puntaje que se asigna.

**Escala de medición de nivel del teletrabajo:** Elaborado por la Organización Internacional del Trabajo Primera Edición 2020 (OIT) considerado como “Lista de control para evaluar cómo está el nivel de teletrabajo”, anexo 3, la cual, consta de 08 ítems cerradas con respuestas dicotómicas. Para la clasificación de cada ítem, se asignaron valores numéricos de 0 y 1 punto a los atributos: No y Sí que se clasificó de la siguiente manera:

- No: 0 puntos.
- Sí: 1 punto.

**Escala de medición de nivel del entorno familiar:** Elaborado por “ACIPRENSA” considerado como “Test para evaluar cómo está la familia”, modificado por el autor, anexo 5, la cual, consta de 09 ítems cerradas con respuestas politómicas (Escala de Likert). Para la clasificación de cada ítem, se asignaron valores numéricos del 1 a 4 puntos a los atributos: nunca, pocas veces, a veces y siempre que se clasificó de la siguiente manera:

- Siempre: 4 puntos.
- A veces: 3 puntos.
- Pocas veces: 2 puntos.
- Nunca: 1 punto.

- **Validez:** Los instrumentos que se utilizaron para evaluar las variables de estudio de la presente investigación han pasado por el método de juicio de expertos, conocedores de las variables teletrabajo teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: cultura organizacional, herramientas tecnológicas y enfermedades laborales, y la variable entorno familiar que cuenta con las siguientes dimensiones: Bienestar emocional, relaciones interpersonales y grado de satisfacción,
- **Confiabilidad:** En la presente investigación se empleó el Alfa de Cronbach para verificar para la confiabilidad de cada instrumento. Tras la aplicación de los instrumentos a una muestra piloto de 18 trabajadores y generó un valor de Alfa de Cronbach de 0,824 para la variable teletrabajo, anexo 9 y de 0,850 para la variable entorno familiar.

### **3.5. Procedimientos**

El presente estudio de investigación se realizó solicitando el permiso correspondiente a la dirección de la Institución Educativa Abraham Valdelomar de Trujillo, para obtener una base de datos actualizados de los trabajadores.

La aplicación del instrumento se realizó a cada uno de los docentes que laboran en dicha Institución Educativa; previa explicación del propósito de estudio y consentimiento de éstas, vía telefónica y/o presencial.

Se le explicó a cada docente y se pidió colaborar libremente en el estudio. La prueba fue tomada siguiendo los criterios de inclusión en un tiempo promedio de 15 minutos, vía telefónica y presencial.

### **3.6. Métodos y análisis de datos**

En un inicio, tomando en consideración del trabajo de investigación para el respectivo análisis de los datos recolectados se utilizaron:

Los análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, fueron procesados mediante los programas de cálculo informático de Microsoft office Excel 2019 y programa software de estadística SPSS versión 26 tomando en cuenta a estadística descriptiva: distribución de frecuencias, gráficos o figuras de estadística.

Y, por otro lado, la estadística inferencial: Pruebas de contrastación de hipótesis ya sea como chi – cuadrado, prueba de normalidad, y los comentarios e interpretaciones que nos permitieron analizar los datos obtenidos del instrumento.

### **3.7. Aspectos éticos**

Durante el desarrollo de la presente investigación se mantuvo:

**Anonimidad:** Se conservó y protegió la identidad del trabajador que participará del estudio.

**Confidencialidad:** Los datos e información proporcionada por los participantes no fueron revelados, solo se utilizaron con fines de la presente investigación.

**Principio de beneficencia:** Se consideró “no hacer daño” y no se expuso a los participantes en la investigación a experiencias que resulten en daño serio permanente.

**Principio de respeto a la dignidad humana:** El respeto por las personas, la participación fue voluntaria en la presente investigación, se informó de manera detallada la naturaleza del estudio y el derecho del participante a rehusarse a formar parte del estudio, de igual forma conocerán los riesgos y beneficios que puede incurrir su participación.

**Principio de justicia:** Los participantes tuvieron un trato justo y equitativo antes durante y después de su participación en la presente investigación.

**Credibilidad:** Se tuvo cuidado necesario para que la información que resulte de la investigación se ajuste a la verdad, considerando en todo momento la seriedad del estudio y la imparcialidad y la objetividad neutral de la información que se obtuvo.

#### IV. RESULTADOS

Se aplicaron dos encuestas de 8 preguntas para la variable teletrabajo y 9 preguntas para la variable entorno familiar, a un total de 50 docentes, Las encuestas estuvieron orientadas a determinar si el teletrabajo afecta de manera positiva en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo – 2021.

Los resultados según los objetivos específicos fueron los siguientes:

**Objetivo Especifico 1:** Evaluar la capacidad de uso del teletrabajo en los trabajadores de la Institución Educativa Abraham de Valdelomar – Trujillo, 2021.

**Tabla 1. Nivel de la capacidad de uso del teletrabajo en los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo - 2021.**

<i>Nivel</i>	<i>N° de trabajadores</i>	<i>Porcentajes</i>
Bajo	6	12.0 %
Medio	11	22.0 %
Alto	33	66.0 %
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0%</b>

En la tabla 1, encontramos que del 100% de los 50 trabajadores el 66% presenta un nivel de teletrabajo alto; por lo tanto, podemos decir que los trabajadores de la Institución Educativa Abraham de Valdelomar tienen conocimientos de las Tics y existe buena comunicación.

**Objetivo Específico 2:** Analizar el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham de Valdelomar – Trujillo, 2021.

**Tabla 2. Nivel de las relaciones en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo - 2021.**

<b>Nivel</b>	<b>N° de trabajadores</b>	<b>Porcentajes</b>
Bajo	8	16.0 %
Medio	18	36.0 %
Alto	24	48.0 %
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0 %</b>

Según la tabla 2, encontramos que 24 trabajadores que representa el 48% tienen un nivel alto en sus relaciones de su entorno familiar, por el clima afectivo que se desarrolla en su entorno familiar.

**Objetivo Específico 3:** Determinar el efecto de las dimensiones del teletrabajo con el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham de Valdelomar – Trujillo, 2021.

**Tabla 3. Efecto de la Cultura organizacional en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo - 2021.**

Dimensión/ Variable	Nivel	Entorno Familiar			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Cultura Organizacional	Bajo	N°	4	0	0	4
		% Total	8%	0%	0%	8%
	Medio	N°	20	0	0	20
		% Total	40%	0%	0%	40%
	Alto	N°	26	0	0	26
		% Total	52%	0%	0%	52%
Total	N°	50	0	0	50	
	% Total	100%	0%	0%	100%	

En la tabla 3, encontramos que del 100% de los 50 trabajadores el 52% nos indica que la cultura organizacional tiene un efecto positivo en el entorno familiar; mientras que el 8% representa un efecto negativo, por lo tanto, podemos decir que la cultura organizacional se relaciona con el desarrollo de los trabajadores y de su entorno familiar.

**Tabla 4. Efecto del uso de las Herramientas tecnológicas en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo - 2021.**

Dimensión/ Variable	Nivel	Entorno Familiar			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Herramientas tecnológicas	Bajo	N°	3	0	0	3
		% Total	6%	0%	0%	6%
	Medio	N°	19	0	0	19
		% Total	38%	0%	0%	38%
	Alto	N°	28	0	0	28
		% Total	56%	0%	0%	56%
	Total	N°	50	0	0	50
		% Total	100%	0%	0%	100%

En la tabla 4, se evidencia que, en promedio, un 56% de encuestados que existe un efecto positivo entre el uso de las herramientas tecnológicas, y el 6% demuestra que el uso de herramientas tecnológicas expone a los trabajadores a tener dificultades de salud visual, al estar demasiado tiempo frente a un computador, donde tiene que realizar actividades propuestas.

**Tabla 5. Efecto de las Enfermedades laborales en los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo - 2021.**

Dimensión/ Variable	Nivel	Entorno Familiar			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Enfermedades laborales	Bajo	N°	8	0	0	8
		% Total	16%	0%	0%	16%
	Medio	N°	16	0	0	16
		% Total	32%	0%	0%	32%
	Alto	N°	26	0	0	26
		% Total	52%	0%	0%	52%
Total	N°	50	0	0	50	
	% Total	100%	0%	0%	100%	

En la tabla 5, encontramos que del 100% de los 50 trabajadores el 52% nos indica que las enfermedades laborales tienen un efecto positivo en los trabajadores, ya que ellos son conscientes que trabajar más de 8 horas afectaría su salud; mientras que el 16% representa un efecto negativo.

**Objetivo General:** Determinar el efecto de la capacidad de uso del teletrabajo en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Baldelomar – Trujillo, 2021.

**Tabla 6. Efecto de la capacidad de uso del teletrabajo en el Entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo - 2021.**

Variable 1/ Variable 2	Nivel	Entorno Familiar			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
<i>Capacidad de uso del Teletrabajo</i>	Bajo	N°	6	0	0	6
		% Total	12,0%	0,0%	0,0%	12,0%
	Medio	N°	2	8	1	11
		% Total	4,0%	16,0%	2,0%	22,0%
	Alto	N°	0	16	17	33
		% Total	0,0%	32,0%	34,0%	66,0%
Total	N°	8	24	18	50	
	% Total	16,0%	48,0%	36,0%	100%	

En la tabla 6, encontramos que del 100% de los 50 trabajadores como máximo el 34% nos indica que las capacidades de uso del teletrabajo están en un nivel alto y a la vez muestran también un nivel alto en el entorno familiar; y de igual manera el 32% las capacidades de uso del teletrabajo están muestran nivel alto y en cuanto al entorno familiar muestran un nivel medio, esto demuestra que los resultados fueron favorables; indicando así que a mayor sea el nivel de la capacidad de uso del teletrabajo mayor sería el nivel de entorno familiar.

Los resultados muestran un efecto positivo entre las variables capacidad de uso del teletrabajo y el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo - 2021, lo cual representa el 66% de los trabajadores.

## Contrastación de hipótesis

Para la presente investigación se consideró la siguiente hipótesis:

Hi: Existe un efecto positivo de la capacidad de uso del teletrabajo en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo – 2021, la cual se acepta porque de los resultados se evidencia que existe un efecto positivo entre la variable capacidad de uso del teletrabajo y la variable de entorno familiar de los trabajadores.

**Tabla 7. Contrastación de Hipótesis.**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl.	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42,635	4	,000
Chi-cuadrado tabulado	9,49	4	
N de casos válidos	50		

En la tabla 7 nos indica que según los análisis estadísticos que se obtuvieron, encontramos que el valor de Chi-Cuadrado fue  $X^2_c = 42,635$  siendo así mayor a  $X^2_t = 9,49$  y con un nivel de significancia de  $p = 0,000$  mostrando ser mayor a la significancia estándar del 5% ( $p < 0,05$ ); esto demuestra que aceptaríamos la hipótesis de investigación.

Esto indica que hay suficiente evidencia para demostrar que existe un efecto positivo de la capacidad de uso del teletrabajo en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo – 2021.

## V. DISCUSIÓN

En cuanto a los resultados obtenidos de la presente investigación, con respecto a la aplicación de los instrumentos a los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo - 2021, hemos encontrado los siguientes puntos importantes:

En la tabla 1, nivel de teletrabajo, hallamos que el 66% presentaron nivel alto de capacidad de uso del teletrabajo, contrario a la minoría donde el 12% de trabajadores ocuparon niveles bajos, indicando de esta manera una buena capacidad de su labor en cuanto a la modalidad de teletrabajo. Para autores como García (2018), el teletrabajo es una forma mucho más adaptable y manejable que puede tener una organización para realizar sus actividades laborales, siendo remuneradas como cualquier otro trabajo, considerando que, dichas tareas van de la mano con las TIC'S.

Por ello, en base al porcentaje mayoritario obtenido, concuerdo con el trabajo de investigación de Castro (2017), quien considera al teletrabajo como una herramienta eficaz que permite la inclusión socio productiva de aquellas poblaciones minoritarias, permitiéndoles conseguir un trabajo con el cual puedan llevar el sustento al hogar, como madres de familia o personas que presenten alguna discapacidad que les impida de cierta manera laborar en organizaciones, así mismo, es necesario cambiar el pensamiento de algunos empresarios, quienes aún tienen en mente que el trabajador necesita encontrarse dentro de una oficina para lograr cumplir sus metas laborales y su efectividad no se vea perjudicada.

Mientras que, en la investigación de Gutiérrez, Aguilar y Pinon (2018), menciona que gracias al teletrabajo la flexibilidad laboral ofrece beneficios al trabajador, no obstante, las diferentes empresas internacionales no favorecen esta modalidad de trabajo debido al cambio y desconfianza, para evitarlo, el trabajador deberá mostrar un buen rendimiento y productividad laboral.

De hecho, en la investigación de Knoesen y Seymour (2020), se concuerda con lo señalado por dichos autores, donde mencionan que el teletrabajo es una

capacidad de la organización requerida, ya que puede ser útil en cualquier momento, pero algunos gerentes se niegan aplicar tal modalidad en las organizaciones, además es necesario que los teletrabajadores cuenten con aquellos recursos tecnológicos para desempeñar una buena actividad laboral y alcanzar niveles altos de teletrabajo.

Así mismo, en Benites (2020), se halla similitud con la presente investigación, donde se hace mención la aplicación de teletrabajo durante la emergencia sanitaria por el COVID-19 y la manera en que trabajan los docentes de las diferentes universidades de Trujillo 2020, de manera que al momento de ser implementado el 82% de participantes percibieron que tal modalidad fue eficiente para cumplir con su labor en su centro de trabajo, en cuanto a la calidad de vida laboral el 63% presentaron un nivel eficaz, mientras que en la presente investigación realizada los trabajadores obtuvieron niveles altos, indicando una similitud que permite respaldar nuestros resultados encontrados.

En la tabla 2, nivel de entorno familiar, el 48% de trabajadores que participaron en la presente investigación presentaron nivel medio, por el contrario, el 16% de trabajadores ocuparon nivel bajo, de tal forma, aquellos trabajadores que se encontraron en los grupos de nivel medio serian quienes su entorno familiar podría variar en cualquier momento, ya sea aumentando sus niveles de forma negativa como disminuyendo, siendo perjudicial para los trabajadores.

De acuerdo con Duran (2020), para no perjudicar el teletrabajo y además mantener una buena relación con el entorno familiar, es recomendable establecer ciertos límites y normas en el hogar, de esta forma no perjudicaremos el trabajo y la familia, evitando así, conflictos innecesarios.

En cuanto, a los resultados obtenidos en el estudio realizado por Chávez (2020), encontramos cierta similitud, donde señala que, para el 88% de teletrabajadores difícilmente el trabajo obstaculiza la comunicación familiar, por lo que podemos decir que el entorno familiar no se ve perjudicado, mientras que los resultados que se obtuvo en la presente investigación nos alertan para aplicar estrategias que puedan evitar la inclinación de niveles medios a bajos, evitando perjudicar el área laboral y familiar del trabajador.

Al contrario, en el estudio de Abilash y Nitha (2020), mencionan que el teletrabajo puede aumentar el trabajo y a la vez afectar de forma negativa ciertos aspectos de la vida personal del trabajador, incluyendo sobre todo el entorno familiar, y esto es debido al área de trabajo inadecuado en casa para laboral de forma efectiva, encontrando posiblemente distracciones suficientes que puedan ser perjudiciales para trabajar.

Por otro lado, respecto al efecto de la cultura organizacional en el entorno familiar, se observa que en la tabla 3, el 52% de trabajadores, serian quienes perciben una cultura organizacional alta, pero a la vez presentan un entorno familiar de nivel bajo; por el contrario, el 8% perciben una cultura organizacional baja y un entorno familiar también bajo; por lo tanto la cultura organizacional que perciben los trabajadores de la institución educativa se encuentran en un nivel alto, lo que permite generar un ambiente laboral propicio para trabajar y cumplir con las metas propuestas por la empresa, dirigiéndose a una sola meta para alcanzar su objetivo como centro laboral.

Asimismo, en cuanto al efecto del uso de herramientas tecnológicas en el entorno familiar, se observa que en la tabla 4, el 56% de encuestados poseen un nivel alto en el uso de herramientas tecnológicas, y a la vez un bajo entorno familiar; no obstante, el 6% poseen un nivel bajo sobre el uso de las herramientas tecnológicas, y de igual manera un nivel bajo de entorno familiar.

Para Soriano (2020), los trabajadores de la empresa poseen los conocimientos básicos con respecto a las tecnologías de comunicaciones, pese a ello, no hay una cultura de continuo aprendizaje para manejar las diferentes herramientas tecnológicas, resaltando también que los trabajadores presentan inconvenientes al reportar la información requerida, es decir, hay problemas de comunicación; dado que ya no se interactúa con el cliente y con los jefes como lo era antes del trabajo remoto. (p.19); en efecto, el análisis realizado por Soriano contradice con los resultados obtenidos en la presente investigación, donde se muestra un alto uso de herramientas tecnológicas en los trabajadores de la institución educativa, lo cual resalta una diferencia, puesto que se puede notar el nivel de capacitación que se recibe y la preocupación en la labor y entorno familiar.

En cuanto a los resultados observados en la Tabla 5, efecto de las enfermedades laborales en el entorno familiar, se halló que el 52% de trabajadores muestran un nivel alto de enfermedades laborales y un nivel bajo de entorno familiar; mientras que el 16% presentan un nivel bajo de enfermedades laborales como también un nivel bajo de entorno familiar.

Por lo cual, en el estudio de Hager (2018), concluyó que los riesgos que entraña el trabajo remoto comienzan con la selección de los teletrabajadores, siendo la elección de empleados adecuados para las oficinas en casa la clave para un personal saludable, porque no todo el mundo es apto para esta forma de trabajo. Por tanto, la cuestión central no es quién está dispuesto a trabajar como teletrabajador, porque las tareas laborales, la flexibilidad y la conciliación del trabajo y familia parece atractiva, pero quién es apropiado debido a su sentido de coherencia y la capacidad de utilizar los recursos de resistencia general de una manera orientada a la salud y existen bastantes criterios de selección para los teletrabajadores; de esta manera, se concuerda con Hager, puesto que, al no tener los suficientes recursos para hacer frente y desempeñar un teletrabajo podría verse perjudica la salud de los trabajadores, razón por la cual se requiere de ciertos criterios para poder desempeñarla, asimismo en los resultados de la presente investigación, podemos observar que existe un nivel alto de enfermedades laboral y un entorno familiar bajo, razón por la cual es necesario aplicar estrategias positivas que puedan contribuir a mejorar el estado de salud de los teletrabajadores quienes se han visto afectados.

De igual forma, coincidimos con el estudio de Abilash y Nitha (2020), quienes concluyeron en su investigación que el trabajo a través del trabajo remoto puede aumentar el trabajo, mientras tanto, también afecta de manera negativa en algunos aspectos personales debido al trabajo en instalaciones no adecuadas; razón por la cual las enfermedades laborales no se hacen esperar, y esto se evidencia en la presente investigación realizada, observado un nivel alto de estas, alertándonos de la urgencia de tomar medidas que puedan contrarrestar las enfermedades originadas por el teletrabajo.

Por último, en la tabla 6, efecto de la capacidad de uso del teletrabajo en el Entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar, el 34% muestra un nivel alto en su capacidad de uso del teletrabajo y a la vez un nivel alto en el entorno familiar; no obstante, el 2% muestra un nivel medio en las capacidades de uso del teletrabajo y a la vez un nivel alto de entorno familiar; lo cual indica que a mayor sea el nivel de la capacidad de uso del teletrabajo mayor sería el nivel de entorno familiar; asimismo, en cuanto a los resultados del análisis estadístico de chi cuadrado, estos señalan que se acepta la hipótesis de investigación, lo que significa que existe evidencia para demostrar que existe un efecto positivo de la capacidad de uso del teletrabajo en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo – 2021.

Es así que, hallamos semejanzas en el estudio realizado por Llácer (2019), quien a modo de experiencia propia manifiesta que, el teletrabajo incrementa la flexibilidad horaria, ofrece autonomía y brinda más oportunidades para reconciliarse con la familia, de tal manera nos señala que el teletrabajo se relaciona en cierta forma con el entorno familiar, sobre todo es beneficioso para aquellos trabajadores que antes por el horario de trabajo exigente que manejaban no se encuentran pasando tiempo en casa con la familia, siendo así que, inclusive esto traerá consigo mejoras en la dinámica familiar.

## VI. CONCLUSIONES

Al culminar la presente investigación correspondiente al teletrabajo y el efecto en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo 2021, dirigida a una selección de 50 trabajadores, se concluye que:

6.1 Con respecto al objetivo específico 1, se concluye que el 66% de los trabajadores presentan un nivel de teletrabajo alto, debido principalmente a la buena capacitación en el uso de la TICs y de la comunicación. El 12% presenta un nivel de teletrabajo bajo porque consideran que no existen estrategias personalizadas y recursos adecuados para el teletrabajo.

6.2 Se concluye, con respecto al objetivo específico 2, que los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar tienen un nivel alto en sus relaciones de su entorno familiar, por el clima afectivo que se desarrolla en su entorno familiar. Se halló que el 48% manifestaron que con mucha frecuencia se reúnen como familia y se relacionan entre ellos. También se concluye que el 36%, se relacionan muy poco como familia ya que permanecen mucho tiempo cumpliendo con las actividades propuestas.

6.3 Con respecto a la dimensión “Cultura organizacional”, se pudo concluir que el 52% afirmaron que la cultura de la organización ha sido evaluada y adaptada al teletrabajo. Asimismo, el 8% aseguraron que no hay aún una adaptación de la cultura organizacional al teletrabajo, por lo tanto, podemos decir que la cultura organizacional se relaciona con el desarrollo de los trabajadores y de su entorno familiar.

6.4 Se concluye con respecto a la dimensión “Herramientas tecnológicas”, que el 56% afirmaron que se ha creado una plataforma virtual adecuada dedicado al teletrabajo, mientras que el 6% indicaron que las herramientas tecnológicas con las que trabajan no son lo suficientemente buenas para realizar sus labores diarias.

6.5 Con respecto a la dimensión “Enfermedades laborales”, se pudo concluir que el 52% afirmaron que existen riesgos y peligros para la salud que afectan a los

trabajadores han sido identificados. Esto se debe al estar mucho tiempo sentados frente a un computador y tener problemas de salud visual. También se evidenció que 16% afirman que no se ha ofrecido flexibilidad de horario y apoyo a los trabajadores.

6.6 En un plano general, con respecto al teletrabajo y el efecto en el entorno familiar de los trabajadores, se pudo aceptar la hipótesis; demostrando que con el 66% nos indica que las capacidades de uso del teletrabajo están en un nivel alto y a la vez muestran también un nivel alto en el entorno familiar; esto demuestra que los resultados fueron favorables; indicando así que a mayor sea el nivel de la capacidad de uso del teletrabajo mayor sería el nivel de entorno familiar. Por lo tanto y resumiendo se concluye que existe un efecto positivo entre las variables capacidad de uso del teletrabajo y el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo – 2021.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Según los resultados de esta investigación, se hacen las siguientes recomendaciones a los docentes de la Institución Educativa Abraham Valdelomar:

7.1 Para poder desempeñar de manera eficaz el teletrabajo se ha de tener en cuenta establecer límites entre el teletrabajo y la familia, ocupando un espacio donde sea de uso único y exclusivamente para el realizar esta labor, sin que existan distracciones de cualquier tipo ya que puede afectar el desempeño laboral o interrumpir alguna clase que estén brindando y que el espacio de trabajo no sea un lugar compartido con otros familiares ya que el ruido puede afectar la concentración del docente al momento de realizar su trabajo.

7.2 Así mismo se recomienda a la directora de la Institución Educativa, especificar un horario de trabajo y/o seguir una rutina diaria, quien dictará cual es la jornada laboral. Se recomienda que se incluya el descanso para los docentes, que les permita pasar tiempo con la familia.

7.3 Por otro lado, se recomienda a los docentes que tienen un nivel medio de comunicación con su familia que a través de las herramientas indicadas en los párrafos anteriores pueda establecer mecanismos de comunicación a fin de mejorar su entorno familiar. De la misma manera, se sugiere que los docentes que tienen problemas o creen que la tecnología afecta su salud dada la cantidad de horas que pasan frente a un computador deben buscar alternativas para mitigar esos problemas como el uso de lentes de descanso, realizar pausas activas cada cierto tiempo, etc. de esta manera tendrá una jornada de teletrabajo más amigable. Se recomienda también tener en cuenta que el teletrabajo es una herramienta muy positiva en estos tiempos de pandemia y las personas que pueden realizar de esta manera de trabajo tienen muchos beneficios; el principal de todos es que se puede pasar más tiempo con la familia, por lo que se recomienda la adaptación a esta forma de trabajo buscando herramientas que faciliten su ejecución.

## REFERENCIAS

- Abilash y Nitha (2020). *Telecommuting: An Empirical Study on Job Performance, Job Satisfaction and Employees Commitment during Pandemic Circumstances*. International Journal of Management.
- Agudo (2016). *El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/221801Texto%20del%20art%C3%ADculo-782931-1-10-20150301.pdf>
- Aguado (2019), *La capacidad de adaptación de las organizaciones*. Recuperado de: <https://www.iic.uam.es/rr-hh/capacidad-adaptacion-organizaciones/>
- Araníbar Diaz, A. (2016). *Mejoramiento de la productividad y minimización de costos de la consultoría informática mediante el modelo de teletrabajo*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Benites Ruiz, J. (2020). *Implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios, Trujillo 2020*. Universidad Cesar Vallejo.
- Benjumea, Villa y Valencia (2016). *Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano*. Recuperado de: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3519571](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3519571)
- Bistarín (2018), *Adaptarse al cambio: necesidad actual para las organizaciones*. Recuperado de: <https://www.proyectum.com/sistema/blog/adaptarse-al-cambio-necesidadactual-para-las-organizaciones/>
- Blay, D. (2018). *¿Por qué no nos dejan trabajar desde casa?* España: Bubok Publishing S.L.

- Castro Jiménez, Y. (2017). *EL TELETRABAJO: UNA ESTRATEGIA DE INCLUSION LABORAL Y SOCIAL PARA EL DISTRITO DE CARTAGENA*. Universidad de Cartagena.
- Chávez Villacís, A. (2020). *EFFECTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL. GOBIERNO REGIONAL DE LORETO. IQUITOS 2020*. Universidad Privada de la Selva Peruana.
- Duran, N. (2020). *Gestión del entorno psicosocial y empoderamiento laboral en el Teletrabajo*. Curso. Programa Permanente de Capacitación Administrativa. División de Recursos Humanos. Universidad Mayor de San Andrés.
- Fresno, C. (2018). *¿Cómo funciona internet en el trabajo?* Córdoba, Argentina: El cid Editor.
- García, N. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. México: Grupo Editorial Patria.
- Gonzales, Flores y Vera (2016). *Gestión del cambio y el teletrabajo*. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/51194726.pdf>
- Hager (2018). *Links between telecommuting, social support and mental well-being among teleworkers*. Recuperado de <http://zbw.eu/econis-archiv/bitstream/11159/4336/1/1694251950.pdf>.
- Llácer Iborra, P. (2019). *Análisis del teletrabajo como forma eficaz de trabajo y como herramienta para la conciliación familiar y laboral*. Universitat Politècnica de Valencia.
- López, E. y Neira, L. (2019). *EL TELETRABAJO Y EL ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ DE LA*

PROVINCIA DE TRUJILLO – PERÚ, 2019. Universidad Privada Antenor Orrego.

Mella, L., Sierra, M., Cardona, B., & Cabeza, J. (2017). *El teletrabajo en España: aspectos teórico - prácticos de interés*. (Primera ed.). España: wolters kluwer S.A.

OIT (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_protect/protrav/travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/travail/documents/publication/wcms_758007.pdf).

Paredes, Montenegro y Medina (2019). *Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/DialnetTeletrabajoUnaPropuestaDeInnovacionEnProductividad-7144041.pdf>.

Pineda y Cortés (2018). *Cambio y adaptación organizacional. Una revisión de la literatura*. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p05.pdf>.

Quaglia, A y Gutiérrez, C. (2020). *Teletrabajo direccionado al desempeño laboral*. Universidad Nacional de Piura.

Ramirez y Chuquillanqui (2016). *El teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/18824Texto%20del%20art%C3%ADculo-74613-1-10-20170718.pdf>

Rodriguez Tarrillo, A. (2020). *EL TELETRABAJO Y LAS ENFERMEDADES OCUPACIONALES: A PROPÓSITO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19*. Universidad Privada Antenor Orrego.

Soriano Figueroa, A. (2020). *EL TELETRABAJO EN LA EMPRESA PRIVADA: CASO APLICADO A LA EMPRESA SALINAS YACHT CLUB*. Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Sroka (2018). *IS TELECOMMUTING THE FUTURE OF BUSINESS?*. Recuperado de: [https://air.ue.katowice.pl/pdf/2018a/19\\_Sroka.pdf](https://air.ue.katowice.pl/pdf/2018a/19_Sroka.pdf).

Servín, A., Ortega, A., Guevara, G., Puga, M., Muñoz, M., & Corona, P. (2017). *Teletrabajo: Guía para la innovación, la productividad y la mejora de la calidad de vida*. México: AMITI.

Torres, T., Alegría, M., & Camacho, R. (2019). *Manual de teletrabajo*. Perú: OEFA.

Uchenna, Chinyere y Uche (2018). *Impact of Telecommuting on Employees' Performance: A Focus on Telecommunication Out-Fits in Owerri, Imo State*. Recuperado de: <https://j.ideasspread.org/index.php/jems/article/view/209/134>

Valencia (2018). *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S187021472018000100203](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187021472018000100203)

## ANEXOS

### ANEXO 1 Matriz de operacionalización de la variable Teletrabajo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>El teletrabajo</b>	El teletrabajo es el servicio o asistencia remota que realiza, generalmente desde casa, el recurso humano en espacios idóneos para la tarea o actividad. Mella (2017).	El teletrabajo, la variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario con 08 preguntas a los docentes de la Institución Educativa Abraham Valdelomar.	Cultura Organizacional	-Comunicación eficaz. -Adaptación al cambio.	Ordinal
			Herramientas tecnológicas	-Herramientas de comunicación. -Internet.	
			Enfermedades laborales	-Prevención de enfermedades laborales. -Horas extras.	

## ANEXO 2 Matriz de operacionalización de la variable Entorno Familiar

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Entorno familiar</b>	El entorno familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de una familia que comparte el mismo espacio. Pacheres (2008).	La variable entorno familiar será analizada mediante un cuestionario donde se formularon 09 preguntas, las cuales serán aplicadas a los docentes de la Institución Educativa Abraham Valdelomar.	Bienestar emocional	-Sentimientos de satisfacción. -Clima afectivo.	Ordinal
			Relaciones interpersonales	-Tiempo dedicado a la convivencia familiar. -Comunicación fluida.	
			Grado de satisfacción	-Trabajo en equipo.	

## ANEXO 3 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (CUESTIONARIO)

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### ESCALA LIKERT DE LA VARIABLE TELETRABAJO

A continuación, se le presentan una serie de preguntas exclusivas para usted en calidad de trabajador. Lea con atención cada uno de los ítems y marque con un aspa (X) la respuesta que usted cree que corresponda. Recuerde que la encuesta es anónima y la información es de carácter confidencial. Agradecemos de antemano la sinceridad en sus respuestas.

Edad: \_\_\_\_\_

Género: F \_\_\_ M \_\_\_

N°	ITEM	Sí	No
1	¿Se han redactado y aprobado planes individuales de teletrabajo para todos los trabajadores a distancia, que incluyen horas de trabajo y horarios para contactarlos?		
2	¿Se han analizado e identificado las competencias de los trabajadores y el personal ha sido redistribuido en equipos, según sea necesario?		
3	¿La cultura de la organización en lo relativo al intercambio de comentarios ha sido evaluada y adaptada al teletrabajo?		
4	¿Las necesidades tecnológicas y los recursos necesarios para los teletrabajadores han sido revisados?		
5	¿Se ha creado una plataforma virtual específico dedicado al teletrabajo?		
6	¿Los teletrabajadores han sido informados acerca de las TIC'S?		
7	¿Los posibles riesgos y peligros para la salud y la seguridad que afectan a los teletrabajadores han sido identificados?		
8	¿Se ha ofrecido flexibilidad de horario y apoyo a los teletrabajadores?		

Elaborado por: Organización Internacional del Trabajo (2020), adaptado por Castillo y Urbina (2021).

Primera edición 2020. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

**Anexo 4:** Cuestionario para el teletrabajo dirigida a los docentes de la Institución Educativa Abraham Valdelomar.

### **Ficha técnica**

Autores: - Castillo Zelada, Carol Fiorella.

- Urbina Robles, Elmer Roger

Procedencia: Universidad César Vallejo

País: Perú

Año: 2021

Objetivo: Evaluar el teletrabajo en la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo – 2021

Destinatario: Docentes de la Institución Educativa Abraham Valdelomar.

Forma de aplicación: Individual

Tiempo para realización: 15 minutos (promedio)

Objetivo: Medir la variable Teletrabajo

Opciones de respuesta: 1 = Sí / 2 = No

Dimensiones:

- Cultura Organizacional
- Herramientas Tecnológicas
- Enfermedades Laborales

## ANEXO 5 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (CUESTIONARIO)

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### ESCALA LIKERT DE LA VARIABLE ENTORNO FAMILIAR

A continuación, se le presentan una serie de preguntas exclusivas para usted en calidad de trabajador. Lea con atención cada uno de los ítems y marque con un aspa (X) la respuesta que usted cree que corresponda. Recuerde que la encuesta es anónima y la información es de carácter confidencial. Agradecemos de antemano la sinceridad en sus respuestas.

Edad: \_\_\_\_\_

Género: F \_\_\_ M \_\_\_

1. Nunca

2. Pocas veces

3. A veces

4. Siempre

N°	ITEM	1	2	3	4
1	¿Con qué frecuencia se reúnen para celebrar algún acontecimiento familiar?				
2	¿Aceptan los defectos de cada uno y saben sobrellevarlos?				
3	¿Las manifestaciones de cariño forman parte de su vida cotidiana?				
4	¿Las decisiones que afectan a la familia se toman en conjunto?				
5	¿Cada miembro de la familia cumple sus propias responsabilidades?				
6	¿Con qué frecuencia conversan como familia?				
7	¿Conversan y sostienen una plática sin discutir?				
8	Ante una adversidad o un problema familiar ¿cómo reaccionan?				
9	¿Cada miembro de la familia realiza alguno de los quehaceres del hogar?				

Elabora por: ACIPRENSA, (2020), adaptado por Castillo y Urbina (2021).

Disponible en: <https://www.aciprensa.com/recursos/test-para-evaluar-como-esta-la-familia-4445>

**Anexo 6:** Cuestionario para el entorno familiar dirigida a los docentes de la Institución Educativa Abraham Valdelomar.

### **Ficha técnica**

Autores: - Castillo Zelada, Carol Fiorella

- Urbina Robles, Elmer Roger

Procedencia: Universidad César Vallejo

País: Perú

Año: 2021

Objetivo: Analizar el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo – 2021.

Destinatario: Docentes de la Institución Educativa Abraham Valdelomar.

Forma de aplicación: Individual

Tiempo para realización: 15 minutos (promedio)

Objetivo: Medir la variable Entorno Familiar

Opciones de respuesta: 1 = Nunca / 2 = Pocas veces / 3 = A veces / 4 = Siempre

Dimensiones:

- Bienestar emocional
- Relaciones interpersonales
- Grado de satisfacción



Enfermedades laborales	Prevención de enfermedades laborales	¿Los posibles riesgos y peligros para la salud y la seguridad que afectan a los teletrabajadores han sido identificados?			B		B		B		B		B		B		B		B
	Horas extras	¿Se han redactado y aprobado planes individuales de teletrabajo para todos los trabajadores a distancia, que incluyen horas de trabajo y horarios para contactarlos?			B		B		B		B		B		B		B		B
		Se ha ofrecido flexibilidad de horario y apoyo a los teletrabajadores.			B		B		B		B		B		B		B		B

**Leyenda:**

**M: Malo B: Bueno**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<b>X</b>	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

<b>Trujillo 30/06/21</b>	<b>18115609</b>		<b>949621063</b>
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. Nº</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>



Relaciones interpersonales	Tiempo dedicado a la convivencia familiar	¿Cada miembro de la familia cumple sus propias responsabilidades?	Siempre	B		B		B		B		B		B		B		B		B
	Comunicación fluida	¿Con qué frecuencia conversan como familia?		B		B		B		B		B		B		B		B		B
		¿Conversan y sostienen una plática sin discutir?		B		B		B		B		B		B		B		B		B
Grado de satisfacción	Trabajo en equipo	Ante una adversidad o un problema familiar ¿cómo reaccionan?		B		B		B		B		B		B		B		B		B
		¿Cada miembro de la familia realiza alguno de los quehaceres del hogar?		B		B		B		B		B		B		B		B		B

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

<b>Trujillo 30/06/21</b>	<b>18115609</b>		<b>949621063</b>
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

## ANEXO 9

### CONFIABILIDAD DEL TELETRABAJO UTILIZANDO EL PROGRAMA SOFTWARE - SPSS Versión 26

Prueba de confiabilidad del cuestionario con respecto al análisis del teletrabajo de los trabajadores que fue realizado mediante la fórmula de alfa de cronbach "α".

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	18	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,824	08

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg.1	5,17	3,912	,811	,766
Preg.2	5,22	3,948	,714	,778
Preg.3	5,17	4,382	,504	,809
Preg.4	5,06	4,644	,516	,810
Preg.5	5,17	4,971	,364	,851
Preg.6	5,39	4,016	,580	,799
Preg.7	5,33	4,235	,475	,816
Preg.8	5,11	4,222	,697	,786

De esta manera se corroboró que prueba aplicada a los 18 trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar de Trujillo del Departamento La Libertad; el cuestionario sobre el teletrabajo es completamente válida y confiable.

## ANEXO 10

### CONFIABILIDAD DEL ENTORNO FAMILIAR UTILIZANDO EL PROGRAMA SOFTWARE - SPSS Versión 26

Prueba de confiabilidad del cuestionario con respecto al entorno familiar de los trabajadores que fue realizado mediante la fórmula de alfa de cronbach "α".

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	18	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,850	09

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg.1	17,00	8,471	,458	,845
Preg.2	16,89	8,693	,390	,851
Preg.3	16,78	7,595	,696	,820
Preg.4	17,06	7,585	,570	,836
Preg.5	16,78	7,477	,741	,815
Preg.6	16,78	8,183	,483	,843
Preg.7	16,72	8,448	,500	,841
Preg.8	17,06	8,526	,535	,838
Preg.9	16,94	7,467	,761	,813

De esta manera se corroboró que prueba aplicada a los 18 trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar de Trujillo del Departamento La Libertad; el cuestionario sobre entorno familiar es completamente válida y confiable.

## ANEXO 11

Trujillo, 01 de junio del 2021

Señor(A):

*Santos María Barriosolo Guerrero*

I.E. ABRAHAM VALDELOMAR

Trujillo. -

ASUNTO:

SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA INVESTIGACIÓN

De nuestra consideración;

Es grato dirigirnos a usted, para hacer de su conocimiento que requerimos desarrollar un proyecto de investigación para continuar con nuestros estudios universitarios. Mucho le agradeceremos nos autorice realizarlo en vuestra empresa. El título es: **Análisis del teletrabajo y el efecto en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo – 2021**

Esperando su aceptación, nos suscribimos de usted.

Muy atentamente,

**Castillo Zelada, Carol Fiorella**

**Urbina Robles, Elmer Roger**

Por medio de la presente, es grato informarle que la solicitud de para que los alumnos Castillo Zelada, Carol Fiorella y Urbina Robles, Elmer Roger realicen su proyecto de investigación en la I.E. ABRAHAM VALDELOMAR

Sin más por el momento, quedo de usted para cualquier duda o aclaración.

*Carol Fiorella*  
Firma

