



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

**El trabajo remoto y la satisfacción laboral en la Gerencia de
Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de
Huaura, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTOR:

Gonzales López, Kelly Giusy (ORCID: 0000-0002-2881-2241)

ASESOR:

Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a mi familia, por su apoyo constante, a mis asesores de tesis por sus enseñanzas.

Agradecimiento

A Dios, por su infinita bondad al darme las fuerzas para seguir avanzando en la realización de mis proyectos de vida. A todas las personas que me han apoyado en los diversos momentos de mi formación profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población censal	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1	Resumen de casos del trabajo remoto	15
Tabla 2	Trabajo remoto	15
Tabla 3	Resumen de casos de la dimensión Lugar de trabajo.....	16
Tabla 4	Lugar de Trabajo	16
Tabla 5	Resumen de casos de la dimensión Uso de las TICS.....	16
Tabla 6	Uso de las TICS	17
Tabla 7	Resumen de casos de la dimensión Ocupación.....	17
Tabla 8	Ocupación	17
Tabla 9	Resumen de casos de la variable Satisfacción Laboral	18
Tabla 10	Satisfacción Laboral	18
Tabla 11	Resumen de casos de la dimensión Funciones	18
Tabla 12	Funciones.....	19
Tabla 13	Resumen de casos de la dimensión Sistema de recompensa	19
Tabla 14	Sistema de recompensa.....	19
Tabla 15	Resumen de casos de la dimensión Condiciones favorables.....	20
Tabla 16	Condiciones favorables	20
Tabla 17	Resumen de casos de la dimensión Apoyo entre colegas	20
Tabla 18	Apoyo entre colegas.....	21
Tabla 19	Pruebas de normalidad	21
Tabla 20	Correlación entre trabajo remoto y satisfacción laboral.....	22
Tabla 21	Correlación entre lugar de trabajo y satisfacción laboral	23
Tabla 22	Correlación entre Uso de las TICS y satisfacción laboral.....	23
Tabla 23	Correlación entre Ocupación y satisfacción laboral.....	24

Índice de figuras

Figura 1. Trabajo remoto	49
Figura 2. Lugar de Trabajo	49
Figura 3. Uso de las TICS	49
Figura 4. Ocupación	50
Figura 5. Satisfacción Laboral	50
Figura 6. Funciones.....	50
Figura 7. Sistema de recompensa.....	51
Figura 8. Condiciones favorables.....	51
Figura 9. Apoyo entre colegas.....	51

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la forma en que el trabajo remoto se relaciona con la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021. Para alcanzar este objetivo se siguió el enfoque cuantitativo de la investigación, de tipo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, para lo cual se aplicó como instrumento la encuesta a 46 colaboradores de la institución referida, para su posterior análisis mediante el SPSS versión 24.

Se obtuvo como resultado que según el factor Rho de Spearman $=0.450$ interpretando que es una correlación positiva media entre las variables de estudio. Es decir, que existe relación positiva entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021.

Se llegó conclusión que, según los datos estadísticos, los antecedentes de estudio a nivel nacional e internacional, que la modalidad del trabajo remoto en el contexto actual es de gran relevancia porque no solamente sirve para prevenir la propagación del virus, sino también para optimizar el tiempo, espacio y favorecer las buenas relaciones dentro del entorno familiar.

Palabras clave: Trabajo remoto, Satisfacción laboral, Tecnologías de la Información, funciones

Abstract

The present investigation aimed to determine the way in which remote work is related to job satisfaction in the District Administration Management of the Superior Court of Justice of Huaura, 2021. To achieve this objective, the quantitative approach of the investigation was followed, of correlational type, non-experimental and cross-sectional design, for which the survey of 46 collaborators of the referred institution was applied as an instrument, for subsequent analysis using the SPSS version 24.

The result was that according to Spearman's Rho factor = 0.450, interpreting that it is a mean positive correlation between the study variables. That is, there is a positive relationship between remote work and job satisfaction in the District Administration Management of the Superior Court of Justice of Huaura, 2021.

It was concluded that, according to the statistical data, the national and international study background, that the modality of remote work in the current context is of great relevance because it not only serves to prevent the spread of the virus, but also to optimize the time, space and promote good relationships within the family environment.

Keywords: Remote work, job satisfaction, Information Technology, function

I. INTRODUCCIÓN

A nivel general, la pandemia ocasionada por el Covid-19 ha traído cambios rotundos en los sistemas de trabajo a nivel mundial. Si bien es cierto que el trabajo remoto no era una práctica generalizada, sin embargo, en estos últimos años ha tenido desarrollo considerable en los países desarrollados a fin de minimizar los gastos de desplazamiento de los trabajadores y la flexibilidad que dicha modalidad permite para el bienestar de los mismos (Arpine, 2020; Moeckel, 2017; Millar, Chen and Waller, 2017). Ante este hecho, la crisis pandémica ha servido de catapulta para que los sistemas de trabajo pasen de una actividad presencial a una modalidad remota de forma acelerada.

La globalización cada vez mayor de la economía ha experimentado cambios rápidos y profundos provocados por el desarrollo tecnológico, buscando siempre una mayor competitividad y restringida por agendas políticas variables, lo que está produciendo cambios importantes en la organización del trabajo y en los métodos de producción (Nakrošienė, Bučiūnienė, and Goštautaitė, 2019; Wang, Liu, Qian y Parker, 2020). Las tecnologías han apoyado en facilitar la información y comunicación, aumentando la posibilidad del trabajo a distancia, lo que permite a las personas equilibrar mejor las responsabilidades profesionales y familiares y establecer un equilibrio más satisfactorio entre el trabajo y la vida personal (Rangel, Ribas y Aguilar, 2018; Rothausen y Henderson, 2019).

El Perú no es ajeno a toda esta realidad de cambio en los sistemas que se están empleando para trabajar a distancia. Motivo de la pandemia muchas instituciones públicas y privadas fueron implementando los mecanismos de regulación del trabajo remoto como es el Decreto Supremo N° 010-2020-TR que plantea las disposiciones para el desarrollo del Sector Privado, a razón del trabajo remoto previsto en el D.U. N°26-2020, donde se establece las medidas temporales y excepcionales a fin de prevenir la propagación del COVID-19. Por eso, la Gerencia de la Corte de Huaura, desde la disposición del gobierno central del confinamiento obligatorio, estableció el trabajo a distancia particularmente para los trabajadores administrativos. Ello implicó una nueva realidad de trabajo para muchos que estaban acostumbrados a una laboral presencial, pero que por disposición normativa tenían que adaptarse a modalidad nueva.

A nivel local, en la institución referida en el párrafo precedente, la implementación del trabajo a distancia en su inicio no fue bien recibida por muchos, fue motivo de quejas y estrés por el horario que se extendía a más de las 8 horas, Sin embargo, la situación fue mejorando a medida que se rigieron horarios más claros, implementación de un nuevo espacio de trabajo en la casa, contar con los medios tecnológicos, contar con un médico ocupacional y con la experiencia remota del año pasado, se encaminó a resultados positivos para el año en curso.

En relación a las preguntas de investigación se estableció como pregunta general: ¿De qué forma el trabajo remoto se relaciona con la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021? En cuanto a las preguntas específicas son: a) ¿Qué relación existe entre el lugar de trabajo y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021?; b) ¿Qué relación existe entre el uso de las TICs y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021?; c) ¿Qué relación existe entre la ocupación y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021?

La investigación tiene justificación teórica, metodológica y práctica. Tiene una justificación teórica, porque se basa en los conocimientos teóricos existentes recogidos de diferentes medios de información, y se sistematiza y analiza directamente con las preguntas, objetivos e hipótesis de investigación. Fernández (2020) establece que la justificación teórica está relacionada con el sentimiento de curiosidad que tiene el investigador, en donde este siente la necesidad de ahondar, profundizar, saber más, acerca de los enfoques teóricos que tratan del problema que está investigando y de la cual quiere encontrar una solución. Es lo que se ha hecho con esta investigación, encontrar algunas falencias en la aplicación del trabajo remoto en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura donde se ha podido evidenciar la insatisfacción de algunos colaboradores.

Además, tiene justificación metodológica porque busca alcanzar nuevos conocimientos válidos y confiables (Fernández et al, 2020). Una investigación propone un nuevo método para permitir otra forma o método de procesar la información concerniente a cada una de las variables de estudio. En este caso, la

investigación está basada en la aplicación de las estrategias de investigación, los lineamientos establecidos para efectos de realización de este tipo de trabajos académicos en relación a las variables de estudio: trabajo remoto y satisfacción laboral en la Gerencia de la Corte de Huaura, 2021.

Tiene justificación práctica toda vez que incide de manera directa en las modalidades de trabajo que realizan los trabajadores de la Gerencia, que actualmente se encuentran bajo la modalidad de trabajo remoto, trabajo mixto y presencial (compensando 3 horas de trabajo remoto); y también incide en las acciones que se deben tener en cuenta por parte de las autoridades a fin de viabilizar mejores mecanismos para alcanzar mayor satisfacción de sus colaboradores.

En cuanto a los objetivos de la investigación se estableció lo siguiente: objetivo general: Determinar la forma en que el trabajo remoto se relaciona con la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021. Los objetivos específicos son: a) Determinar la relación la relación entre el lugar de trabajo y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021; b) Determinar la relación entre el uso de las TICs y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021; c) Determinar la relación entre la ocupación y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021.

Las hipótesis de la investigación son: hipótesis general: Existe relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021. Hipótesis específicas: a) Existe relación entre el lugar de trabajo y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021. b) Existe relación entre el uso de las TICs y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021. c) Existe relación entre la ocupación y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los antecedentes internacionales, Hernández (2019) en su tesis de grado planteó como objetivo establecer un diseño y validación de un modelo de mecanismos de medición de satisfacción laboral para el personal bajo la modalidad de teletrabajo. El trabajo fue realizado desde un enfoque cuantitativo, estudio transversal, de carácter analítico, exploratorio, de diseño no experimental, con población de 100 trabajadores y muestra censal de una entidad de salud. La investigadora llegó a la conclusión que los trabajadores bajo de modalidad de teletrabajo sienten un impacto positivo en el aspecto económico, salud y relación familiar.

Arce y Rojas (2020) en su trabajo de investigación establecieron como objetivo evaluar la hipótesis si los teletrabajadores están satisfechos y tienen menos estrés, para lo cual encuestaron a 240 teletrabajadores y 224 trabajadores presenciales. Los investigadores aplicaron el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal. Demostraron que el teletrabajo es beneficioso tanto para las organizaciones como para los trabajadores, lo cual de manera sorprendente aumentó la satisfacción en el personal desde la implementación del teletrabajo en los centros laborales y consecuentemente disminuyó el estrés laboral.

De Souza, Dos Santos, Guimarães, Gomes, Da Rocha, Macedo, Bezerra (2020) en su ensayo titulado “Trabajo remoto, salud docente y huelga virtual en el escenario de la pandemia” se estableció como objetivo cuestionar los cambios que se han producido en la labor de los profesores de los colegios privados por motivos de la pandemia y como se ve afectada su salud. Se mostraron señales de resistencia, incomodidad, desde el propio criterio de los profesores que laboran en la modalidad de trabajo remoto. Se concluye que las enseñanzas que se llevan a cabo desde las plataformas digitales, se establecen como una nueva adaptación del trabajo y se profundiza en el contexto de la pandemia, intensificando el uso tecnológico, aplicando nuevos conocimientos y reducir el exceso laboral a fin de no perjudicar la salud.

Leite, Silveira y Lemos (2020) en su artículo científico “Implicaciones del trabajo a distancia en una empresa de base tecnológica” su objetivo es evaluar las implicancias del trabajo remoto en una empresa desarrolladora de software. La

información fue recopilada de un cuestionario con 45 ítems y aplicado a 9 personas que laboran en la modalidad remoto, además para complementar se realizó una entrevista con el dueño de la empresa. Se analizó el trabajo a distancia en la empresa, visualizando los resultados, información de la modalidad y comunicación. El investigador concluyó que en la modalidad de trabajo a distancia se consideran múltiples ventajas y desafíos para la organización y los empleados.

Gutierrez, Sapien y Pinon (2018) en su trabajo de investigación de teletrabajo como estrategia de satisfacción laboral, determinaron que la flexibilidad y la satisfacción en los centros laborales son primordiales para la generación que viene, ya que el trabajador puede desarrollar su labor desde un lugar distinto al centro de trabajo, haciendo uso de las diversas herramientas tecnológicas como los TICs. El objetivo planteado para la investigación fue relacionar la satisfacción laboral con el teletrabajo y como metodología de investigación usaron la revisión de las diversas literaturas respecto al tema. Así mismo, usaron la encuesta a los teletrabajadores de la ciudad de México para determinar la hipótesis y estos fueron la población de estudios. Llegaron a la conclusión que, a pesar de que haya una relación estrecha entre el teletrabajo y la satisfacción laboral, aún hay ciertas cosas que mejorar sobre todo en las instituciones públicas.

Cho (2020) realizó una investigación sobre el recorte de personal por las jubilaciones de muchos en el Condado de Los Ángeles (DPSS), por lo que fue necesario la creación de tecnologías que apoyen la innovación del teletrabajo de los nuevos que se incorporaran al equipo de trabajo y así, aumentar la satisfacción laboral. El diseño que usó para realizar su trabajo fue no experimental, para lo cual requirió de encuestas para recolectar los datos. La investigación se realizó con el objeto de llenar los vacíos de información que hay sobre las diferencias en la satisfacción y retención laboral entre los teletrabajadores en comparación con los no teletrabajadores que realizan el mismo trabajo en las secciones de IHSS y ASH. Llegó a la conclusión que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el teletrabajo ya que muchos eligen esta modalidad venciendo las barreras que muchas veces presentan las nuevas tecnologías, pero que resultan beneficiosas para el Departamento DPSS expandir el teletrabajo en el departamento.

Anaya y Valbuena (2017) en su tesis de grado plantearon como objetivo establecer un diagnóstico del modelo de teletrabajo a una institución universitaria

como mecanismo de fortalecimiento y de mejora continua. En cuanto a la metodología se aplicó el tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Llegaron a la conclusión que el teletrabajo tiene relación positiva con la satisfacción laboral y favorece el bienestar del trabajador tanto a nivel personal, social y organizacional; además se sustenta en las bases de la productividad y modelos de sostenibilidad.

En relación a los antecedentes nacionales, Soto (2020) en su tesis de licenciatura, estableció como objetivo establecer la relación entre el teletrabajo y los niveles de satisfacción laboral en los juzgados laborales de la corte de Lima. En cuanto al método aplicó el diseño no experimental, con una población de 120 trabajadores, de los cuales realizan el teletrabajo mixto, el teletrabajo completamente externo. Se llegó a la conclusión que existe relación entre teletrabajo y niveles de satisfacción laboral en los trabajadores.

Romero, Palacios, García, Coayla, Campos y Salazar (2020), en su artículo científico titulado “*Distanciamiento social y aprendizaje remoto*”, con el objetivo de motivar el interés a los estudiantes y adaptar la educación universitaria en la actual coyuntura del COVID-19, a través del aislamiento social y realizar remotamente el trabajo. Tiene el estudio descriptivo explicativo, en los resultados se refleja que los docentes universitarios no se adecúan sus labores en la modalidad de trabajo remoto y tienen dificultades al utilizar los equipos virtuales para la enseñanza. Concluyen que los docentes universitarios pueden ver como una oportunidad el actual contexto de la pandemia, pese a las limitaciones en conocimientos tecnológicos, se pueden plantear estrategias pedagógicas, capacitaciones en el manejo de herramientas y sobretodo la voluntad autónoma del estudiante por aprender.

Reque (2020) realizaron una investigación donde plantearon como objetivo determinar las limitaciones que se presentan por el trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas. Se aplicó la metodología de investigación aplicada, de diseño no experimental, descriptivo y transversal. Llegaron a la conclusión que existe deficiencia en el manejo de las herramientas informáticas y ello dificulta cumplir con sus funciones, además están las limitaciones en la falta de transparencia cuando se realiza la ejecución de las actividades y la celeridad en los procesos que recibe cada área de las diferentes entidades públicas.

Quaglia y Gutiérrez (2020) realizaron una investigación donde plantearon como objetivo de investigación determinar la relación entre teletrabajo y satisfacción laboral de las empresas de Lima. Para lo cual aplicaron la metodología deductiva, cualitativa y no experimental. Llegaron a la conclusión hay una relación directa entre el teletrabajo y la satisfacción laboral porque existe la flexibilidad laboral y maximiza el rendimiento de los trabajadores para cumplir con las metas u objetivos que tiene la organización. Según lo referido en la tesis, se determinó que Europa es la que lidera con la aplicación del teletrabajo, que a comparación de Perú que apenas llega a un 5.5 %. Por ende, la aplicación del teletrabajo mejorará no solo la calidad de la vida de los trabajadores, sino también la empresa tendrá mejores beneficios económicos y a la vez ayudará a la generación de cambio de cultura.

García (2020) en tu tesis de grado estableció como objetivo determinar el desempeño de los teletrabajadores administrativos en el rubro o sector de construcción en el contexto de la pandemia. Como metodología de estudio aplicó la evaluación de 270 grados a los trabajadores del área de administración, asimismo se hizo un análisis a la empresa EPICOM S.A., ya que la empresa en mención planteó la implementación del teletrabajo en la parte administrativa de la empresa. Llegó a la conclusión que hay una alta tendencia de desempeño laboral de parte de los trabajadores con funciones administrativas en la empresa, lo que da fe a que las empresas de rubro construcción sigan con sus labores en los tiempos del Covid-19.

La teoría que sustenta el trabajo remoto es la teoría de sistema, que consiste en la realización de las normas y políticas formuladas por la empresa para el uso de los sistemas, informática, software, credenciales, materiales, computadoras y suministros de oficina entregados por la empresa para que los funcionarios puedan desempeñar mejor sus actividades.

El trabajador acepta explícitamente todas las modificaciones relacionadas con sus condiciones laborales determinadas por el empleador, tales como jornadas laborales, ubicación del servicio, puesto o industria y / o función, y forma salarial, siempre que la modificación no afecte su reputación y dignidad de acuerdo con la ley o sus derechos mínimos no significa que vaya a verse sustancialmente agravada o gravemente dañada (Domínguez y López, 2017)

La TGS propuesta por Ludwing von Bertalanffy en 1945, surge como una teoría de teorías, que considerando el concepto abstracto de sistema busca reglas de un valor general que pueda ser aplicado a cualquier sistema y en cualquier situación de la realidad.

La teoría más representativa que sustenta la satisfacción laboral, es según Herzberg, la cual propone la “Teoría de la Motivación-Higiene”. Herzberg formuló su teoría con la intención de explicar el comportamiento que presentan las personas en su ocupación laboral, viéndose afectadas por un lado los factores de higiene: les conocen así porque producen insatisfacción si no están presentes, están relacionados con la remuneración, seguridad laboral y las relaciones sociales; por otro lado, están los factores de motivación: es importante porque va contribuir a la mejora en relación a la satisfacción de las personas, se relacionan con el reconocimiento, la autorrealización y la autonomía para realizar su trabajo (Garrote, 2018)

Entonces, se puede observar que dentro de un ambiente laboral existen diferentes necesidades de las personas, por ende, se requiere diferentes formas de incentivarlos.

Las facilidades que se le da al empleado en decidir la distribuir de su remuneración en efectivo o a través de productos y/o servicios, las políticas de conciliación y la importancia que se le da en su bienestar de los trabajadores pueden dar gran apoyo para asegurar la presencia de los factores de higiene.

Además, el reconocimiento al personal por los logros obtenidos, las capacitaciones para el crecimiento profesional, pueden contribuir a potenciar los factores motivadores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente es de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada proponiendo soluciones que impacten a la sociedad y un nivel correlacional. Este tipo de investigaciones pretenden hallar la relación entre dos variables de estudio, en este caso, el trabajo remoto y satisfacción laboral. Para ello se han utilizado herramientas estadísticas a través de las cuales se pudieron determinar la existencia de correlación entre las variables indicadas, a través de la aplicación del método hipotético – deductivo.

Para Vargas (2009) el tipo de estudio aplicada, se encuentra enfocado a resolver problemas en el contexto de nuestra vida diaria o llegar a controlar las situaciones.

Según Curtis, Comiskey y Dempsey (2016) los hallazgos de la investigación correlacional se pueden utilizar para determinar la prevalencia y las relaciones entre las variables, y para pronosticar eventos a partir de los datos y el conocimiento actuales. A pesar de sus múltiples usos, se requiere prudencia a la hora de utilizar la metodología y analizar los datos.

Diseño de investigación

En esta investigación se ha aplicado el diseño no experimental, de corte transversal. El diseño es considerado como un plan estructurado para realizar un trabajo de investigación y están íntimamente relacionadas a las preguntas de investigación, es una especie de guía que rige el proceso de la investigación (Suárez, Sáenz y Mero, 2016)

En una investigación de diseño no experimental se obvia la manipulación de alguna de las variables, se considera la asignación de los participantes de manera aleatoria y en la misma dimensión de la estructuración de los sistemas de recopilación de la información.

Según Reio (2016) “La investigación no experimental, definida como cualquier tipo de investigación cuantitativa o cualitativa que no sea un experimento,

es el tipo predominante de diseño de investigación utilizado en las ciencias sociales” (p. 40).

3.2. Variables y operacionalización

Para la presente investigación se determinó dos variables: a) Trabajo remoto; b) Satisfacción Laboral. Las variables se visualizan en la matriz de operacionalización (Anexo 1)

Variable trabajo remoto: Es la prestación de servicios por parte del trabajador respetando los principios legales de subordinación, remuneración y primacía de la realidad, pero con la presencia física en el domicilio o elegido por el trabajador, aplicando los recursos tecnológicos que permiten la fluidez en la comunicación, sin afectar el desarrollo de las labores (D.U. N°26, 2020).

Dimensión Lugar de trabajo: Es el acondicionamiento del espacio físico donde se realizan las actividades de manera remota; significa la implementación de equipos informáticos con conexión a internet, celulares, laptops entre otros insumos (Álvarez, 2020).

Dimensión Uso de las TIC: Se refiere a un sistema de comunicación mediante el uso de herramientas tecnológicas. Para ello, es fundamental utilizar teléfonos inteligentes, computadoras y tablets. Otras herramientas como correo electrónico, vídeo, reuniones, aplicaciones de conversión de información, gestión y uso compartido de documentos (Bayón y Zerbi, 2020)

Dimensión Ocupación: Conjunto de funciones, obligaciones y tareas que desempeña una persona en su domicilio o en su trabajo, siendo un empleo o un puesto de trabajo y considerándose a los diferentes rubros que brindan servicios o productos (Pedrocano, 2012)

Variable Satisfacción Laboral. Pujol y Dabos (2018) es el bienestar que siente la persona como consecuencia de las labores que realiza dentro de una institución. En cierta forma alcanza una realización a nivel personal, social y familiar y como contraprestación es el sentido de buen estado anímico.

Dimensión Funciones: Conjunto de responsabilidades, tareas y el desarrollo de actividades según el puesto donde se labora. afirma (Peña y Villón, 2018).

Dimensión Sistema de recompensa: Se dice que las recompensas que ofrecen las organizaciones dentro de estructura interna está vinculado con la equidad. Es decir, si uno trabaja y obtiene los resultados esperados será recompensado no solo con un sueldo preestablecido, sino también con otras bonificaciones, lo cual genera que el empleado se esmere en realizar mejor y eficientemente su trabajo, incluyendo que se genere un ambiente de competencia entre los empleados (Arrué, 2018; Black, Gardner, Pierce y Steers, 2019).

Dimensión Condiciones favorables: las condiciones favorables o desfavorables que puede haber en el ambiente laboral del trabajador son uno de los aspectos que más preocupa al trabajador, ya que tiene que ver con su seguridad a la salud que definirá si este desarrolle su labor con un óptimo desempeño (Cacua, Carvajal, y Hernández, 2017).

Dimensión Apoyo entre colegas: Tanto la confraternidad y compañerismo entre colegas y la colaboración constante, mutua y con una adecuada comunicación entre todos los integrantes del grupo de trabajadores, así mismo, teniéndose respeto mutuo por cada uno influirá de forma positiva en el desempeño laboral como también en la satisfacción laboral (Vargas y Flores, 2018).

3.3. Población censal

La población está conformada por 46 servidores públicos, siendo los mismos que forman parte de la población de estudio en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte de Huaura.

Por lo tanto, al seleccionar una población de estudio en su totalidad (100%), se considera una población censal, en ese sentido no se emplea la muestra ni el muestreo. Según Hu (2014) la muestra es una pequeña parte de la población, sin embargo, contiene las características principales de la población. También afirma que la muestra censal es una pequeña porción que representa a la población.

Se consideró aplicar al personal Administrativo que viene laborando en las modalidades de trabajo remoto, mixto (interdiario) y presencial (en horario de 09:00am hasta 14:00 pm y complementan con 03 horas de trabajo remoto según disposición de la Gerencia General).

Además, cabe mencionar que la información del personal que labora en la Gerencia, me fue proporcionada por la Coordinación de Recursos Humanos de la Corte.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

En esta investigación se aplicó la técnica de la encuesta, la misma que estuvo conformada con 20 ítems y llegándose a aplicar a los 46 servidores públicos que laboran en la Corte de Huaura. Esta según López y Fachelli (2015), es un mecanismo muy común usado por los investigadores para recabar información de manera organizada, sistemática, sobre las variables de estudio, debidamente dimensionadas en relación a los problemas y objetivos de estudio.

Según Carrasco (2018), es una técnica de carácter social toda vez que permite recolectar la información necesaria de gran utilidad, sencillez y, sobre todo, con objetividad.

Instrumentos:

En esta investigación se aplicó el cuestionario como instrumento de investigación. El mismo que fue elaborado de manera sistemática en relación directa con las variables, dimensiones e indicadores. Según López y Fachelli et al (2015) este instrumento consta de la formulación de preguntas de tipo cerrada delimitando el campo de estudio y conocimiento para alcanzar los objetivos de la investigación.

La matriz de validación de instrumento es imprescindible, por ello ha sido validada a través de juicio de expertos, contando con la aprobación de 03 profesionales tituladas en la carrera de Administración. (Anexo 4)

JUICIO DE EXPERTOS	SUFICIENCIA
Lic. Jaramillo Regalado, Elena Isabel	Aplicable
Lic. Chagray Ameri, Crisalida Pilar	Aplicable
Lic. Polo Chávez, Karina del Pilar	Aplicable

Para hallar la confiabilidad del instrumento se manejó el IBM SPSS, obteniendo el grado de fiabilidad por cada ítem y se empleó el método de alfa de Cronbach.

En el presente estudio, se obtuvo un nivel de confiabilidad alfa de Cronbach para el trabajo remoto de 0.718; mientras que, para la satisfacción laboral el coeficiente alfa de Cronbach obtenido fue de 0.876, lo cual nos demuestra un resultado muy confiable. Se manifiesta que para el coeficiente de alfa de Cronbach sea aceptable debe estar entre 0.70 y 0.90 (Celina y Campo, 2005; UCLA 2021)

Con los resultados obtenidos, se permite afirmar que el instrumento empleado en la prueba piloto tiene un nivel aceptable de confiabilidad (Anexo 5).

3.5. Procedimientos

Para aplicar el instrumento de medición, se presentó una solicitud de autorización a la Corte de Huaura, a fin que se me otorgue el permiso y las facilidades de recabar información; la misma que me fue autorizada por la Gerencia de la Corte de Huaura (Anexo 4).

Las acciones que se tomaron para la recolección de datos, iniciaron con la formulación del cuestionario, se estableció la finalidad del instrumento, posteriormente se utilizó la plataforma Google forms para remitir la encuesta al personal que labora en la modalidad de trabajo remoto y trabajo mixto en la Gerencia de la Corte, a fin de obtener información y datos requeridos para su procesamiento.

Una vez recopilada las respuestas se procedió con la elaboración de la base de datos en un cuadro Excel; dicha información se migró a la data del IBM SPSS Software estadístico. Con la información obtenida se ejecutó procedimientos para determinar las tablas de frecuencia, diagrama de barras y aclarar las relaciones entre variables.

Una vez obtenido los datos, se procedió con analizar e interpretar los resultados, para seguidamente llegar a las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

En esta investigación se aplicó el método Hipotético-deductivo. El método toma de los principios generales a hechos particulares. Lo mencionado parte desde un

procedimiento de hipótesis y busca refutar a las mismas, planteando conclusiones de ellas y en lo deductivo realizar un análisis de manera general sobre un tema en específico (Prieto, 2017).

Además, se aplicó el método estadístico descriptivo porque a través del mismo se hizo el procesamiento de la información se recolectó por intermedio de la encuesta, para posteriormente realizar el análisis correspondiente. El método estadístico se realiza mediante fórmulas, técnicas y modelos matemáticos para analizar los datos estadísticos de una investigación sin procesar. La aplicación del método estadístico es extraer información de la investigación y proporcionar diversas formas de evaluar los resultados de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación ha sido realizada en estricto cumplimiento de las reglas de buen comportamiento en la elaboración de los trabajos científicos. Teniendo como base la ética en sentido de acción en valores, se mantuvo el respeto a la propiedad intelectual, honestidad y transparencia al momento de consignar información en el cuerpo del trabajo. En ese orden, también se pretende que esta investigación sea un referente para las futuras investigaciones.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

La interpretación de resultados es de acuerdo a la siguiente consideración:

NIVEL BAJO: Agrupa los valores 1 (Muy en desacuerdo), 2 (En desacuerdo).

NIVEL MEDIO: Agrupa los valores 3 (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo).

NIVEL ALTO: Agrupa los valores 4 (De acuerdo), 5 (Muy de acuerdo).

Tabla 1

Resumen de casos del trabajo remoto

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
V1	46	100,0%	0	0,0%	46	100,0%

Fuente: Matriz de datos

Tabla 2

Trabajo remoto

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
V1	BAJO	159	34.60%	34.60%
	MEDIO	84	18.30%	52.90%
	ALTO	217	47.20%	100.00%
Total		460	100.0%	

Fuente: Matriz de datos

Interpretación: De los 46 encuestados de la tabla 1 y los resultados obtenidos de la tabla 2 que corresponden a la variable trabajo remoto con 10 ítems (460 respuestas), se determinó que el 34.6% calificaron un nivel bajo, el 18.3% un nivel medio y el 47.2% un nivel alto en la realización del trabajo remoto.

Tabla 3*Resumen de casos de la dimensión Lugar de trabajo*

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
D1	46	100,0%	0	0,0%	46	100,0%

*Fuente: Matriz de datos***Tabla 4***Lugar de Trabajo*

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
D1	BAJO	50	54.3%	54.3%
	MEDIO	27	29.3%	83.7%
	ALTO	15	16.3%	100.0%
Total		92	100.0%	

Fuente: Matriz de datos

Interpretación: De los 46 encuestados de la tabla 3 y los resultados obtenidos de la tabla 4 que corresponden a la dimensión lugar de trabajo en 02 items(92 respuestas), se determinó que el 54.3% calificaron un nivel bajo, el 29.3% un nivel medio y el 16.3% un nivel alto en lugar de trabajo remoto.

Tabla 5*Resumen de casos de la dimensión Uso de las TICS*

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
D2	46	100,0%	0	0,0%	46	100,0%

Fuente: Matriz de datos

Tabla 6
Uso de las TICS

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
D2	BAJO	78	33.9%	33.9%
	MEDIO	31	13.5%	47.4%
	ALTO	121	52.6%	100.0%
Total		230	100.0%	

Fuente: Matriz de datos

Interpretación: De los 46 encuestados de la tabla 5 y los resultados obtenidos de la tabla 6 que corresponden a la dimensión uso de las TICS en 05 items(230 respuestas), se determinó que el 33.9% calificaron un nivel bajo, el 13.5% un nivel medio y el 52.6% un nivel alto en el uso de las TICS.

Tabla 7
Resumen de casos de la dimensión Ocupación

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
D3	46	100,0%	0	0,0%	46	100,0%

Fuente: Matriz de datos

Tabla 8
Ocupación

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
D3	BAJO	31	22.50%	22.50%
	MEDIO	26	18.80%	41.30%
	ALTO	81	58.70%	100.00%
Total		138	100.0%	

Fuente: Matriz de datos

Interpretación: De los 46 encuestados de la tabla 7 y los resultados obtenidos de la tabla 8 que corresponden a la dimensión ocupación en 03 items(138

respuestas), se determinó que el 22.5% calificaron un nivel bajo, el 18.8% un nivel medio y el 58.7% un nivel alto en la ocupación que tiene para desarrollar su trabajo remotamente.

Tabla 9

Resumen de casos de la variable Satisfacción Laboral

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
V2	46	100,0%	0	0,0%	46	100,0%

Fuente: Matriz de datos

Tabla 10

Satisfacción Laboral

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
V2	BAJO	152	33.0%	33.0%
	MEDIO	86	18.7%	51.7%
	ALTO	222	48.3%	100.0%
Total		460	100.0%	

Fuente: Matriz de datos

Interpretación: De los 46 encuestados de la tabla 9 y los resultados obtenidos de la tabla 10 que corresponden a la variable satisfacción laboral en 10 items(460 respuestas), se determinó que el 33.0% calificaron un nivel bajo, el 18.7% un nivel medio y el 48.3% un nivel alto en la satisfacción laboral.

Tabla 11

Resumen de casos de la dimensión Funciones

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
D1	46	100,0%	0	0,0%	46	100,0%

Fuente: Matriz de datos

Tabla 12
Funciones

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
D1	BAJO	3	3.3%	3.3%
	MEDIO	18	19.6%	22.8%
	ALTO	71	77.2%	100.0%
Total		92	100.0%	

Fuente: Matriz de datos

Interpretación: De los 46 encuestados de la tabla 11 y los resultados obtenidos de la tabla 12 que corresponden a la dimensión funciones en 02 items(92 respuestas), se determinó que el 3.3% calificaron un nivel bajo, el 19.6% un nivel medio y el 77.2% un nivel alto en las funciones que realiza.

Tabla 13
Resumen de casos de la dimensión Sistema de recompensa

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
	D2	46	100,0%	0	0,0%	46

Fuente: Matriz de datos

Tabla 14
Sistema de recompensa

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
D2	BAJO	86	62.3%	62.3%
	MEDIO	25	18.1%	80.4%
	ALTO	27	19.6%	100.0%
Total		138	100.0%	

Fuente: Matriz de datos

Interpretación: De los 46 encuestados de la tabla 13 y los resultados obtenidos de la tabla 14 que corresponden a la dimensión sistema de recompensa

en 03 ítems(138 respuestas), se determinó que el 62.3% calificaron un nivel bajo, el 18.1% un nivel medio y el 19.6% un nivel alto en el sistema de recompensa.

Tabla 15

Resumen de casos de la dimensión Condiciones favorables

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
D3	46	100,0%	0	0,0%	46	100,0%

Fuente: Matriz de datos

Tabla 16

Condiciones favorables

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
D3	BAJO	41	44,6%	44.6%
	MEDIO	4	4,3%	48.9%
	ALTO	47	51,1%	100.0%
Total		92	100,0%	

Fuente: Matriz de datos

Interpretación: De los 46 encuestados de la tabla 15 y los resultados obtenidos de la tabla 16 que corresponden a la dimensión condiciones favorables en 02 ítems(92 respuestas), se determinó que el 44.6% calificaron un nivel bajo, el 4.3% un nivel medio y el 51.1% un nivel alto en las condiciones favorables.

Tabla 17

Resumen de casos de la dimensión Apoyo entre colegas

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
D4	46	100,0%	0	0,0%	46	100,0%

Fuente: Matriz de datos

Tabla 18
Apoyo entre colegas

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
D4	BAJO	22	15,9%	15.9%
	MEDIO	39	28,3%	44.2%
	ALTO	77	55,8%	100.0%
Total		138	100,0%	

Fuente: Matriz de datos

Interpretación: De los 46 encuestados de la tabla 17 y los resultados obtenidos de la tabla 18 que corresponden a la dimensión apoyo entre colegas en 03 items(138 respuestas), se determinó que el 15.9% calificaron un nivel bajo, el 28.3% un nivel medio y el 55.8% un nivel alto en el apoyo entre colegas.

4.2 Estadística inferencial de las variables

En el presente análisis se realizó la prueba estadística mediante el test de Shapiro-Wilk, recomendado para muestras menores a 50 personas encuestada.

Tabla 19
Pruebas de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,131	46	,018	,953	46	,002
V2	,160	46	,005	,944	46	,028

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 19, se aprecia el resultado obtenido en la prueba, encontrándose para las variables una significancia menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_1 , es decir que la muestra tiene distribución de probabilidad no normal, por lo tanto, se utilizó pruebas no paramétricas Rho de Spearman.

Asimismo, la prueba de normalidad fue realizada con 46 encuestados, siendo el personal que labora en áreas administrativas bajo las diferentes modalidades de trabajo en la corte.

Prueba de Hipótesis General

H₀: El trabajo remoto y la satisfacción laboral no se relacionan significativamente

H₁: El trabajo remoto y la satisfacción laboral se relacionan significativamente

La siguiente regla permitió decidir si se acepta o se rechaza la hipótesis

Si $p < 0.05$, se rechaza la H₀

Si $p < 0.05$, se acepta la H₁

Tabla 20

Correlación entre trabajo remoto y satisfacción laboral

		Correlaciones	
		V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coef. de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	46
	V2	Coef. de correlación	,450**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	46

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: De acuerdo a la tabla 20, encontré que la significancia es $0.002 < 0.05$ lo que demuestra que se acepta la H₁. Por lo tanto, existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman = 0.450 interpretando que es una correlación positiva media entre las variables, de acuerdo con Mondragón (2014, p.100). Se adjunta el anexo 6.

Prueba de Hipótesis específica 1

H₀: El lugar de trabajo y la satisfacción laboral no se relacionan significativamente

H₁: El lugar de trabajo y la satisfacción laboral se relacionan significativamente

Tabla 21*Correlación entre lugar de trabajo y satisfacción laboral*

Correlaciones			D1	V2
Rho de Spearman	D1	Coef. de correlación	1,000	,413**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	46	46
	V2	Coef. de correlación	,413**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	46	46

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: De acuerdo a la tabla 21, encontré que la significancia es $0.004 < 0.05$ lo que demuestra que se acepta la H_1 . Por lo tanto, existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman = 0.413 interpretando que es una correlación positiva media entre las variables de estudio, de acuerdo con Mondragón (2014, p.100).

Prueba de Hipótesis específica 2

H_0 : El uso de las TICS y la satisfacción laboral no se relacionan significativamente

H_1 : El uso de las TICS y la satisfacción laboral se relacionan significativamente

Tabla 22*Correlación entre Uso de las TICS y satisfacción laboral*

Correlaciones			D2	V2
Rho de Spearman	D2	Coef. de correlación	1,000	,474**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	46	46
	V2	Coef. de correlación	,474**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	46	46

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: De acuerdo a la tabla 22, encontré que la significancia es $0.001 < 0.05$ lo que demuestra que se acepta la H_1 . Por lo tanto, existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman = 0.474

interpretando que es una correlación positiva media entre las variables de estudio, de acuerdo con Mondragón (2014, p.100).

Prueba de Hipótesis específica 3

H₀: La ocupación y la satisfacción laboral no se relacionan significativamente

H₁: La ocupación y la satisfacción laboral se relacionan significativamente

Tabla 23

Correlación entre Ocupación y satisfacción laboral

		Correlaciones		
			D3	V2
Rho de Spearman	D3	Coef. de correlación	1,000	,373**
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	46	46
	V2	Coef. de correlación	,373**	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	46	46

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: De acuerdo a la tabla 23, encontró que la significancia es $0.011 < 0.05$ lo que demuestra que se acepta la H₁. Por lo tanto, existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman =0.373 interpretando que es una correlación positiva media entre las variables de estudio, de acuerdo con Mondragón (2014, p.100).

V. DISCUSIÓN

5.1 Discusión por objetivos

El objetivo general de la investigación fue determinar la forma en que el trabajo remoto se relaciona con la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021, este hallazgo concuerda con lo establecido por Hernández (2019) cuando afirma que los trabajadores bajo de modalidad de teletrabajo sienten un impacto positivo en el aspecto económico, salud y relación familiar. De igual forma, la investigación realizada por Arce y Rojas (2020) Los investigadores demostraron que el teletrabajo es beneficioso tanto para las organizaciones como para los trabajadores, lo cual de manera sorprendente aumentó la satisfacción en el personal desde la implementación de este modelo de trabajo en los centros laborales y consecuentemente disminuyó el estrés laboral.

En relación al objetivo específico 1, que consistió en Determinar la relación entre el lugar de trabajo y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021, significa que es importante la consideración del lugar del trabajo para alcanzar una satisfacción laboral considerable; concuerda según De Souza (2020) cuyo objetivo fue cuestionar los cambios en la labor de los docentes frente a la actual coyuntura, al inicio del cambio se mostraron señales de resistencia, incomodidad, desde el propio criterio de los trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto. Se concluye que las enseñanzas que se llevan a cabo desde las plataformas digitales, se establecen como una nueva adaptación del trabajo y se profundiza en el contexto de la pandemia, intensificando el uso tecnológico, aplicando nuevos conocimientos y reducir el exceso laboral a fin de no perjudicar la salud. Del mismo modo, Leite, Silveira y Lemos (2020) establecieron las implicancias del trabajo remoto en una institución. Se realizó un análisis del trabajo a distancia en la empresa, visualizando los resultados, información de la modalidad y comunicación. El investigador concluyó que en la modalidad de trabajo a distancia se consideran múltiples ventajas y desafíos para la organización y los empleados.

Con respecto al objetivo específico 2, que consistió en determinar la relación entre el uso de las TICs y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración

Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021, al respecto concuerda con Gutierrez, Sapien y Pinon (2018) en su objetivo de relacionar la satisfacción laboral con el teletrabajo, afirmando que permite desarrollar su labor desde un lugar distinto al centro de trabajo, haciendo uso de las diversas herramientas tecnológicas como los TICs. Llegaron a la conclusión que, a pesar de que haya una relación estrecha entre las variables, aún hay ciertas cosas que mejorar sobre todo en las instituciones públicas. Además, concuerda con Reque (2020) planteando como objetivo determinar las limitaciones que se presentan por el trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas, llegaron a la conclusión que existe deficiencia en el manejo de las herramientas informáticas y ello dificulta cumplir con sus funciones, además están las limitaciones en la falta de transparencia cuando se realiza la ejecución de las actividades y la celeridad en los procesos que recibe cada área de las diferentes entidades públicas.

Con respecto al objetivo específico 3, se estableció como objetivo determinar la relación entre la ocupación y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021. Del mismo modo concuerda con García (2020) con su objetivo determinar el desempeño de los teletrabajadores administrativos en el rubro o sector de construcción en el contexto de la pandemia. Se concluyó que hay una alta tendencia de desempeño laboral de parte de los trabajadores administrativos de la empresa, lo que da fe a que las empresas de rubro construcción sigan con sus labores en los tiempos del Covid-19. Igualmente, para Cho (2020) con el objetivo de investigar sobre el recorte de personal por las jubilaciones, donde fue necesario la creación de tecnologías que apoyen la innovación del trabajo remoto de los nuevos que se incorporaran al equipo de trabajo y así, aumentar la satisfacción. Se concluyó que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el teletrabajo ya que muchos eligen esta modalidad venciendo las barreras que muchas veces presentan las nuevas tecnologías, pero que resultan beneficiosas para el Departamento DPSS expandir el teletrabajo en el departamento.

5.2 Discusión por metodologías

El estudio desarrollado fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicado con un nivel de investigación, es descriptivo correlacional de diseño no experimental de corte transversal, la presente investigación concuerda con la metodología de Arce y Rojas (2020) en su tesis la metodología está basada en un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal, se demostró que el teletrabajo es beneficioso tanto para las organizaciones como para los trabajadores, lo cual de manera sorprendente aumentó la satisfacción laboral de los trabajadores desde la implementación del teletrabajo en los centros laborales y consecuentemente disminuyó el estrés laboral. De igual forma Hernández (2019), realizó su trabajo desde un enfoque cuantitativo, estudio transversal, de diseño no experimental, con población de 100 trabajadores y muestra censal de una entidad de salud.

5.3 Discusión por resultados

Con respecto a esta hipótesis general se encontró que la significancia es $0.002 < 0.05$ lo que demuestra que se acepta la H1. Por lo tanto, existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman = 0.450 interpretando que es una correlación positiva media entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral. Este resultado también es demostrado por Hernández (2019) afirma que los trabajadores bajo de modalidad de trabajo remoto sienten un impacto en el aspecto económico, salud y relación familiar. Del mismo modo para Arce y Rojas (2020) demostraron que el trabajo remoto es beneficioso tanto para las organizaciones como para los trabajadores, lo cual de manera sorprendente aumentó la satisfacción en el personal desde la implementación de este modelo de trabajo en los centros laborales y consecuentemente disminuyó el estrés laboral.

La primera hipótesis específica con el uso de la prueba de Rho Spearman, se encontró un coeficiente de correlación no paramétrico Rho = 0.413 entre el lugar de trabajo y la satisfacción, con una significancia de 0.004, resultado que existe una correlación positiva media. El estudio concuerda con De Souza (2020) donde se concluye que las enseñanzas que se llevan a cabo desde las plataformas digitales, se establecen como una nueva adaptación del trabajo y se profundiza en el contexto de la pandemia, intensificando el uso tecnológico, aplicando nuevos conocimientos y reducir el exceso laboral a fin de no perjudicar la salud. Del mismo

modo, Leite, Silveira y Lemos (2020). El investigador concluyó que en la modalidad de trabajo a distancia se consideran múltiples ventajas y desafíos para la organización y los empleados.

La segunda hipótesis específica con el uso de la prueba de Rho Spearman, se encontró un coeficiente de correlación no paramétrico $Rho = 0.474$ entre Uso de las TICS y la satisfacción, con una significancia de 0.001, evidencia que existe una correlación positiva media. Al respecto concuerda con Gutierrez, Sapien y Pinon (2018) afirmando que permite desarrollar su labor desde un lugar distinto al centro de trabajo, haciendo uso de las diversas herramientas tecnológicas como los TICs. Llegaron a la conclusión que, a pesar de que haya una relación estrecha entre las variables, aún hay ciertas cosas que mejorar sobre todo en las instituciones públicas. Igualmente, concuerda con Reque (2020) , llegaron a la conclusión que existe deficiencia en el manejo de las herramientas informáticas y ello dificulta cumplir con sus funciones, además están las limitaciones en la falta de transparencia cuando se realiza la ejecución de las actividades y la celeridad en los procesos que recibe cada área de las diferentes entidades públicas.

La tercera hipótesis específica con el uso de la prueba de Rho Spearman, se encontró un coeficiente de correlación no paramétrico $Rho = 0.373$, con un valor de significancia de 0.011 entre ocupación y la satisfacción, hallazgo que existe una correlación positiva media. Del mismo modo concuerda con García (2020) llegó a la conclusión que hay una alta tendencia de desempeño laboral de parte de los trabajadores administrativos de la empresa, lo que da fe a que las empresas de rubro construcción sigan con sus labores en los tiempos del Covid-19. También para Cho (2020) que fue necesario la creación de tecnologías que apoyen la innovación del trabajo remoto de los nuevos que se incorporaran al equipo de trabajo y así, aumentar la satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general que fue determinar la forma en que el trabajo remoto se relaciona con la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021, se encontró que la significancia es $0.002 < 0.05$ lo que demuestra que se acepta la H1. Por lo tanto, existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman $= 0.450$ interpretando que es una correlación positiva media entre las variables de estudio.
2. En cuanto al primer objetivo específico que consistió en determinar la relación entre el lugar de trabajo y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021, se determinó que a partir de la evidencia empírica se encontró un coeficiente de correlación no paramétrico Rho $= 0.413$, con un valor $p = .004$, resultado que indica una correlación positiva media.
3. Sobre el segundo objetivo específico que consistió en determinar la relación entre el uso de las TICs y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021, a partir de lo formulado se encontró un coeficiente de correlación no paramétrico Rho $= 0.474$, con un valor $p = .001$, evidencia que indica una correlación positiva media. Significa que existe relación entre el uso de las TICs y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura.
4. En cuanto al tercer objetivo específico que consistió en determinar la relación entre la ocupación y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021, de los hallazgos empíricos se evidencia que se encontró un coeficiente de correlación no paramétrico Rho $= 0.373$, con un valor $p = .011$, hallazgo que indica una correlación positiva media.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente Distrital de la Corte, la implementación y adecuación en la Ley del Teletrabajo N°30036, ello conlleva a que los equipos tecnológicos y el servicio a internet sean proporcionados por el empleador o en su defecto que los equipos o servicios sean compensados por el empleador, a fin de obtener mayor satisfacción en sus colaboradores, hecho que también tendrá repercusión positiva en el ámbito de la salud.
2. Se recomienda al Gerente Distrital de la Corte, seguir dotando de mayores implementos a los colaboradores y brindarles las facilitarles para el mejor desempeño sus labores remotas, ello será beneficioso para la institución y también se podrán evitar daños físicos colaterales al no tener precaución en el cuidado del lugar de trabajo.
3. Se recomienda al Gerente Distrital de la Corte, seguir brindando capacitación constante respecto a los procedimientos digitales y el uso de las herramientas tecnológicas, que debido a la globalización estamos inmersos a un desarrollo continuo para cumplir con nuestras labores.
4. Se recomienda al Gerente Distrital de la Corte, implementar programa de incentivos a fin de fortalecer los conocimientos de los trabajadores en las nuevas modificaciones en contrataciones, los sistemas administrativos y así seguir generando un mejor cumplimiento de la ocupación que les compete. Además, el reconocimiento de logros y la flexibilidad en el horario también resultaría en efectos positivos mejorando el compromiso para cumplir las tareas y la discreción con la información.

REFERENCIAS

- Álvarez, C. H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro de trabajo a distancia. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, (43), 175-201. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- Anaya, S. L. y Valbuena, C. S. (2017). *Análisis situacional y propuesta para el fortalecimiento del modelo de teletrabajo orientado a la mejora continua en la universidad EAN* (Tesis de maestría). Repositorio Institucional. <https://repository.ean.edu.co/handle/10882/8941>
- Arce, E. L. y Rojas, S. K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *Revista científica UNED Research Journal*. 12(2): e3141. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/cuadernos/article/view/3141/4086>
- Arpine, E. (2020). Remote Work Transitioning to Remote Work in Times of Crisis. *Umea School of Business, economics and statistics..* <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1446999/FULLTEXT01.pdf>
- Arrué, V. (2018). *Motivación para el desarrollo laboral de servidores administrativos de la oficina de estudios de la Universidad Nacional Agraria La Molina* (Tesis de Posgrado para optar magister Scientiae en Administración de la Universidad Nacional Agraria La Molina). Repositorio Institucional: <https://bit.ly/3tWeLLs>
- Bayón, J. y Zerbi, A. (2020). El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(3), 183-207. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/896/1098
- Cacua, B. L., Carvajal, V. H. y Hernandez, F. N. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *Revista PSICOESPACIOS*, 11(19), 99-119. <https://doi.org/10.25057/issn.2145-2776>

- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Ed. 2da ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Celina, H. y Campo A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 35 (4), 1-10.
<https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Cho, K. (2020). *Telework and Its Associations with Job Satisfaction and Turnover in the Los Angeles County Department of Public Social Services*. (Proyecto de tesis de Posgrado de la Universidad Nacional de California-Estados Unidos).
<http://scholarworks.csun.edu/bitstream/handle/10211.3/217227/Cho-Ken-thesis-2020.pdf?sequence=1>
- Curtis, E. A., Comiskey, C., y Dempsey, O. (2016). Importance and use of correlational research. *Nurse researcher*, 23(6), 20–25.
<https://doi.org/10.7748/nr.2016.e1382>
- Decreto De Urgencia N° 026-2020. El Peruano.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>
- De Souza, K., Dos Santos, G., Guimarães, E., Gomes, L., Da Rocha, G., Macedo, R., Bezerra, R. (2020). Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 19.1:
<https://www.scielo.br/j/tes/a/RrndqvwL8b6YSrx6rT5PyFw/abstract/?lang=es>
- Domínguez, V., López, M. (2017). Teoría General de Sistemas, un enfoque práctico. *Tecnociencia Chihuahua*. 10(3), 125-132.
http://tecnociencia.uach.mx/numeros/v10n3/Data/Teoria_General_de_Sistemas_un_enfoque_practico.pdf
- Fernández, A. C. (2020). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica

- en el Perú. *Derecho & Sociedad*, 0(46), 95–109.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823>
- García-Salirrosas, E. E. (2020). Desempeño del teletrabajador en el sector construcción en tiempos de Covid – 19. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5-1), 312-324. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.356>
- Garrote, D. (2018). *Teoría de la motivación-higiene en recursos humanos: ¿podemos influir sobre el rendimiento de nuestros trabajadores?* ResearchGate. <https://n9.cl/d2b96>
- Gutierrez, D. C. Sapien, A. P. y Pinon, H. L. (2018). Telework as a Labor Satisfaction Strategy. Findings in Emerging Economies. *European Scientific Journal August*. 14(22), 1857 – 7881.
URL:<http://dx.doi.org/10.19044/esj.2018.v14n22p1>
- Hernández, S. L. (2019). *Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de Salud* (Tesis de grado, Universidad Externado de Colombia). Repositorio Institucional. <https://dspace-uexternado.metacatalogo.com/handle/001/2226>
- Hu, S. (2014). Study population. Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research. *Springer, Dordrecht*. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-52893>
- Leite, A, Silveira, T., Lemos, D. (2020). Implicaciones del trabajo a distancia en una empresa de base tecnológica. *Dialnet*, 10(1).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7774785>
- López, R. P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Millar, C. C. J. M., Chen, S., and Waller, L. (2017). Leadership, knowledge and people in knowledge-intensive organisations: implications for HRM theory

- and practice. *Int. J. Hum. Res. Manag.* 28, 261–275. doi: <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244919>
- Moeckel, R. (2017). Working from Home: Modeling the Impact of Telework on Transportation and Land Use. *Transportation Research Procedia*, 26(2016), 207–214. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2017.07.021>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5156978.pdf>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from Home: Characteristics and Outcomes of Telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101. <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Pedrocano, L. (2012). Definición de profesión y ocupación. <https://luciacano.wordpress.com/2012/11/22/definicion-de-profesion-y-ocupacion/>
- Peña, R. H. y Villón, P. S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Prieto, B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Cuadernos de contabilidad*, 18(46). [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/CC/18-46%20\(2017\)/151556547004/#151556547004_ref1](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/CC/18-46%20(2017)/151556547004/#151556547004_ref1)
- Pujol, C. L. y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales* 34(146), 3-18. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Quaglia, P. A. y Gutiérrez, M. C. (2020). *Teletrabajo direccionado al desempeño laboral*. (Tesis de Pregrado de la Universidad de Piura). <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2407/FCAD-QUA-GUT-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rangel, G., Ribas, R. y Aguilar, M. (2018). State of the Art of Job Satisfaction Measures: A Systematic Review. *Trends in Psychology*, 26(2), 971-986. <https://doi.org/10.9788/tp2018.2-16pt>
- Reque, A. (2020). *El trabajo remoto y las condiciones laborales*. (Tesis de Pregrado de la Universidad de Cesar Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55604/Reque_AAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reio, T.G. (2016). No experimental research: strengths, weaknesses and issues of precision. *European Journal of Training and Development*, 40, (8/9) 676-690. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0058>
- Romero, V., Palacios, J., García S., Coayla, E., Campos, R., Salazar, C. (2020). Distanciamiento social y aprendizaje remoto. *Cátedra Villarreal*, 8(1), 81-92. <http://revistas.unfv.edu.pe/RCV/article/view/766/705>
- Rothausen, T.J., Henderson, K.E. (2019). Meaning-Based Job-Related Well-being. *Exploring a Meaningful Work Conceptualization of Job Satisfaction*. *J Bus Psychol* 34, 357–376. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9545-x>
- Soto, G. V. (2020). *El teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en los Juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020* (Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán). Repositorio Institucional. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7512>
- Black, S., Gardner, D., Pierce, J. y Steers, R. (2019). *Organizational Behavior*. OpenStax. <https://opentextbc.ca/organizationalbehavioropenstax/chapter/reward-systems-in-organizations/>
- Suárez, M. N., Sáenz, G. J. Mero, V. J. (2016). Essential elements of research design. Its characteristics. *Revista Científica Ciencias Sociales y Política*, 2, 72-85. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5802935.pdf>
- UCLA: Statistical Consulting Group. (2021). What does Cronbach's Alpha mean? SPSS FAQ. *Institute for Digital Research & Education Statistical Consulting*. <https://stats.idre.ucla.edu/spss/faq/what-does-cronbachs-alpha-mean/>

- Vargas, E. S. y Flores, G. M. (2018). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *INVESTIGACIÓN BIBLIOTECOLÓGICA*, 33(79), 149-176.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ib/v33n79/2448-8321-ib-33-79-149.pdf>
- Vargas, Z. (2009). La Investigación aplicada: Una forma de reconocer las realidades con evidencia científica. *Revista educación* 33(1), 155-165.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Wang, B., Liu, Y., Qian y Parker, S. (2020). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL REVIEW*, 2021, 70 (1), 16–59.
<https://doi.org/10.1111/apps.12290>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización

El trabajo remoto y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
TRABAJO REMOTO	Decreto de Urgencia N°26 (2020) es la prestación de servicios por parte del trabajador respetando los principios legales de subordinación, remuneración y primacía de la realidad, pero con la presencia física (lugar de trabajo) en el domicilio o elegido por el trabajador, aplicando los recursos tecnológicos (uso de las TICs) que permiten la fluidez en la comunicación, sin afectar el desarrollo de las labores (ocupación).	Esta variable ha sido analizada a través de la aplicación de cuestionario con 10 preguntas a los trabajadores en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura. Para ello se consideraron 3 dimensiones como es el lugar de trabajo, el uso de las TICs y la ocupación en su trabajo.	Lugar de trabajo	Habilitación de espacio	1-2	ORDINAL (LIKERT) 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
				Adecuación del mobiliario ergonómico		
			Uso de las TIC	Herramientas Tecnológicas	3-7	
				Acceso a los sistemas de información		
				Estabilidad de conexión a internet		
			Ocupación	Puesto de trabajo	8-10	
Funciones						
SATISFACCIÓN LABORAL	Pujol y Dabos (2018) es el bienestar que siente la persona como consecuencia de las labores (funciones) que realiza dentro de una institución. En cierta forma alcanza una realización a nivel personal (condiciones favorables), social (apoyo entre colegas), familiar y como contraprestación (sistema de recompensa) es el sentido de buen estado anímico.	Esta variable ha sido analizada a través de la aplicación de cuestionario con 10 preguntas a los trabajadores en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura. Para ello se consideraron 4 dimensiones como son las funciones, sistema de recompensa, condiciones favorables, apoyo entre colegas.	Funciones	Desarrollo de las actividades	1-2	ORDINAL (LIKERT) 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
				Responsabilidades		
				Tareas		
			Sistema de recompensa	Remuneración equitativa	3-5	
				Reconocimiento por el desempeño		
				Oferta de puesto de forma permanente		
				Participación en las decisiones		

			Condiciones favorables	Normativas laborales	6-7
				Equipo de protección personal (EPP)	
				Infraestructura adecuada	
			Apoyo entre colegas	Ayuda oportuna por parte de los compañeros	8-10
				Buenas relaciones laborales	
				Oportunidades de desarrollo profesional	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre “El trabajo remoto y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021”

Estimado Colaborador:

Agradezco su participación en la resolución del presente encuesta, el cual permitirá recolectar datos sobre su situación particular para realizar mi trabajo de investigación.

Instrucciones: Marque con X la alternativa que considere pertinente.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

VARIABLE – TRABAJO REMOTO						
N°	Dimensión 1: Lugar de trabajo	1	2	3	4	5
1	Considera que cuenta con el espacio adecuado para realizar el trabajo remoto.					
2	El mobiliario con el que Usted cuenta, reúne los requisitos ergonómicos que le permitan realizar el trabajo remoto de forma adecuada.					
N°	Dimensión 2: Uso de las TIC	1	2	3	4	5
3	Tiene conocimiento del manejo de herramientas tecnológicas (correo electrónico, videoconferencias, web, etc.) para el desempeño eficiente de sus actividades a través de trabajo remoto.					
4	Cuenta con las herramientas tecnológicas (PC, laptop, celular, gmail, etc.) para el desarrollo del trabajo remoto.					
5	Cuenta con el acceso a los sistemas de información y documentación física necesaria para rendir eficientemente el trabajo remoto.					
6	Su conexión a Internet es estable y facilita su trabajo remoto.					
7	Usa las redes sociales como Messenger, WhatsApp, entre otros para efectivizar la comunicación durante el trabajo remoto.					
N°	Dimensión 3: Ocupación	1	2	3	4	5
8	Las funciones de su puesto de trabajo es adecuado para realizar la modalidad de trabajo remoto.					
9	Las funciones que realizo remotamente son flexibles para adaptarlas a mi tiempo y ritmo de trabajo.					
10	El soporte brindado por el área de Informática es suficiente para cumplir con sus labores remotas.					

**Cuestionario sobre “El trabajo remoto y la satisfacción laboral en la Gerencia de
Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021”**

Estimado Colaborador:

Agradezco su participación en la resolución del presente encuesta, el cual permitirá recolectar datos sobre su situación particular para realizar mi trabajo de investigación.


Instrucciones: Marque con X la alternativa que considere pertinente.


Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

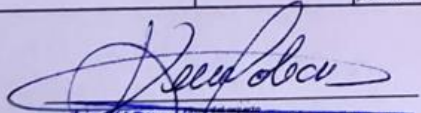
VARIABLE – SATISFACCION LABORAL						
N°	Dimensión 1: Funciones	1	2	3	4	5
1	Las actividades que realizas están acorde a la descripción del MOF.					
2	Considera que desempeña sus funciones de manera responsable y eficiente.					
N°	Dimensión 2: Sistema de Recompensas	1	2	3	4	5
3	Consideras que tu remuneración está acorde a las funciones que realizas en la institución.					
4	Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu institución.					
5	Participas en las decisiones de tu gerencia y/o de tu área.					
N°	Dimensión 3: Condiciones favorables	1	2	3	4	5
6	La institución proporciona información sobre las normativas laborales vigentes, incluyendo lo referente a seguridad y salud en el trabajo.					
7	La institución le brinda productos de limpieza y el equipo de protección personal (EPP) para prevenir riesgos de infección.					
N°	Dimensión 4: Apoyo entre colegas	1	2	3	4	5
8	Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas.					
9	Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo.					
10	La institución se preocupa por brindar oportunamente las capacitaciones necesarias para el correcto desempeño de sus funciones.					

,

Anexo 3. Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS								
Título de la investigación:		"El trabajo remoto y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021"						
Apellidos y nombres del investigador:		Gonzales López, Kelly Gussy						
Apellidos y nombres del experto:		CHAGRAY AMERI, CRISALIDA PILAR						
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICION	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
TRABAJO REMOTO	Lugar de trabajo	Habilitación de espacio	1. Considera que cuenta con el espacio adecuado para realizar el trabajo remoto.	ORDINAL (LIKERT) 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Adecuación del mobiliario ergonómico	2. El mobiliario con el que Usted cuenta, reúne los requisitos ergonómicos que le permitan realizar el trabajo remoto de forma adecuada.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Uso de las TIC	Herramientas Tecnológicas	3. Tiene conocimiento del manejo de herramientas tecnológicas (correo electrónico, videoconferencias, web, etc.) para el desempeño eficiente de sus actividades a través de trabajo remoto.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Acceso a los sistemas de información	4. Cuenta con las herramientas tecnológicas (PC, laptop, celular, gmail, etc.) para el desarrollo del trabajo remoto.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Estabilidad de conexión a internet	5. Cuenta con el acceso a los sistemas de información y documentación física necesaria para rendir eficientemente el trabajo remoto.		<input checked="" type="checkbox"/>			
			6. Su conexión a Internet es estable y facilita su trabajo remoto.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Ocupación	Puesto de trabajo	7. Usa las redes sociales como Messenger, WhatsApp, entre otros para efectivizar la comunicación durante el trabajo remoto.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Funciones	8. Las funciones de su puesto de trabajo es adecuado para realizar la modalidad de trabajo remoto.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	SATISFACCIÓN LABORAL	Funciones	Desarrollo de las actividades		9. Las funciones que realizo remotamente son flexibles para adaptarlas a mi tiempo y ritmo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Responsabilidades		10. El soporte brindado por el área de Informática es suficiente para cumplir con sus labores remotas.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Tareas			1. Las actividades que realizas están acorde a la descripción del MOF.	<input checked="" type="checkbox"/>				
Sistema de recompensa		Remuneración equitativa	2. Considera que desempeña sus funciones de manera responsable y eficiente.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Reconocimiento por el desempeño	3. Consideras que tu remuneración está acorde a las funciones que realizas en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Oferta de puesto de forma permanente	4. Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu institución.	<input checked="" type="checkbox"/>				
Condiciones favorables		Participación en las decisiones	5. Participas en las decisiones de tu gerencia y/o de tu área.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Normativas laborales	6. La institución proporciona información sobre las normativas laborales vigentes, incluyendo lo referente a seguridad y salud en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Equipo de protección personal (EPP)	7. La institución le brinda productos de limpieza y el equipo de protección personal (EPP) para prevenir riesgos de infección.	<input checked="" type="checkbox"/>				
Apoyo entre colegas		Infraestructura adecuada	8. Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Ayuda oportuna por parte de los compañeros	9. Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo.	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Buenas relaciones laborales	10. La institución se preocupa por brindar oportunamente las capacitaciones necesarias para el correcto desempeño de sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>					
 LIC. PILAR CHAGRAY AMERI Residencia de Ejecutivos Corte Superior de Justicia de Huaura PODER JUDICIAL			Fecha 02, 06, 2021					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS									
Título de la investigación:		"El trabajo remoto y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021"							
Apellidos y nombres del investigador:		Gonzales López, Kelly Giusy							
Apellidos y nombres del experto:		<i>Jaramillo Regalado Elena Isabel</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICION	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS		
TRABAJO REMOTO	Lugar de trabajo	Habilitación de espacio	1. Considera que cuenta con el espacio adecuado para realizar el trabajo remoto.	ORDINAL (LIKERT)	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Adecuación del mobiliario ergonómico	2. El mobiliario con el que Usted cuenta, reúne los requisitos ergonómicos que le permitan realizar el trabajo remoto de forma adecuada.		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Uso de las TIC	Herramientas Tecnológicas	3. Tiene conocimiento del manejo de herramientas tecnológicas (correo electrónico, videoconferencias, web, etc.) para el desempeño eficiente de sus actividades a través de trabajo remoto.		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Acceso a los sistemas de información	4. Cuenta con las herramientas tecnológicas (PC, laptop, celular, gmail, etc.) para el desarrollo del trabajo remoto.		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Estabilidad de conexión a internet	5. Cuenta con el acceso a los sistemas de información y documentación física necesaria para rendir eficientemente el trabajo remoto. 6. Su conexión a Internet es estable y facilita su trabajo remoto.		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Ocupación	Puesto de trabajo	7. Usa las redes sociales como Messenger, WhatsApp, entre otros para efectivizar la comunicación durante el trabajo remoto.		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Funciones	8. Las funciones de su puesto de trabajo es adecuado para realizar la modalidad de trabajo remoto. 9. Las funciones que realiza remotamente son flexibles para adaptarlas a mi tiempo y ritmo de trabajo. 10. El soporte brindado por el área de Informática es suficiente para cumplir con sus labores remotas.		<input checked="" type="checkbox"/>				
	SATISFACCIÓN LABORAL	Funciones	Desarrollo de las actividades		1. Las actividades que realizas están acorde a la descripción del MOF.	1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Responsabilidades		2. Considera que desempeña sus funciones de manera responsable y eficiente.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Tareas				<input checked="" type="checkbox"/>		
Sistema de recompensa		Remuneración equitativa	3. Consideras que tu remuneración está acorde a las funciones que realizas en la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Reconocimiento por el desempeño	4. Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu institución.	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Oferta de puesto de forma permanente	5. Participas en las decisiones de tu gerencia y/o de tu área.	<input checked="" type="checkbox"/>					
Condiciones favorables		Participación en las decisiones		<input checked="" type="checkbox"/>					
		Normativas laborales	6. La institución proporciona información sobre las normativas laborales vigentes, incluyendo lo referente a seguridad y salud en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Equipo de protección personal (EPP)	7. La institución le brinda productos de limpieza y el equipo de protección personal (EPP) para prevenir riesgos de infección.	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Infraestructura adecuada		<input checked="" type="checkbox"/>					
Apoyo entre colegas	Ayuda oportuna por parte de los compañeros	8. Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas.	<input checked="" type="checkbox"/>						
	Buenas relaciones laborales	9. Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo.	<input checked="" type="checkbox"/>						
	Oportunidad en el desarrollo profesional	10. La institución se preocupa por brindar oportunamente las capacitaciones necesarias para el correcto desempeño de sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>						
 Lic. ELENA ISABEL JARAMILLO REGALADO Jefe de la Unidad de Administración y Finanzas Gerencia de Administración Distrital Corte Superior de Justicia de Huaura PODER JUDICIAL			Fecha <u>02 / 06 / 21</u>						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS							
Título de la Investigación:		"El trabajo remoto y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021"					
Apellidos y nombres del Investigador:		Gonzales López, Kelly Giusy					
Apellidos y nombres del experto:		KARINA DEL PILAR POLO CHAVEZ.					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
TRABAJO REMOTO	Lugar de trabajo	Habilitación de espacio	1. Considera que cuenta con el espacio adecuado para realizar el trabajo remoto.	ORDINAL (LIKERT) 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Adecuación del mobiliario ergonómico	2. El mobiliario con el que Usted cuenta, reúne los requisitos ergonómicos que le permitan realizar el trabajo remoto de forma adecuada.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Uso de las TIC	Herramientas Tecnológicas	3. Tiene conocimiento del manejo de herramientas tecnológicas (correo electrónico, videoconferencias, web, etc.) para el desempeño eficiente de sus actividades a través de trabajo remoto.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Acceso a los sistemas de Información	4. Cuenta con las herramientas tecnológicas (PC, laptop, celular, gmail, etc.) para el desarrollo del trabajo remoto.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Estabilidad de conexión a Internet	5. Cuenta con el acceso a los sistemas de información y documentación física necesaria para rendir eficientemente el trabajo remoto.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. Su conexión a Internet es estable y facilita su trabajo remoto.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Ocupación	Puesto de trabajo	7. Usa las redes sociales como Messenger, WhatsApp, entre otros para efectivizar la comunicación durante el trabajo remoto.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Funciones	8. Las funciones de su puesto de trabajo es adecuado para realizar la modalidad de trabajo remoto.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			9. Las funciones que realizo remotamente son flexibles para adaptarlas a mi tiempo y ritmo de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		10. El soporte brindado por el área de Informática es suficiente para cumplir con sus labores remotas.	<input checked="" type="checkbox"/>				
SATISFACCIÓN LABORAL	Funciones	Desarrollo de las actividades	1. Las actividades que realizas están acorde a la descripción del MOF.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Responsabilidades	2. Considera que desempeña sus funciones de manera responsable y eficiente.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Tareas		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Sistema de recompensa	Remuneración equitativa	3. Consideras que tu remuneración está acorde a las funciones que realizas en la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Reconocimiento por el desempeño	4. Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu institución.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Oferta de puesto de forma permanente	5. Participas en las decisiones de tu gerencia y/o de tu área.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Condiciones favorables	Normativas laborales	6. La Institución proporciona información sobre las normativas laborales vigentes, incluyendo lo referente a seguridad y salud en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Equipo de protección personal (EPP)	7. La Institución le brinda productos de limpieza y el equipo de protección personal (EPP) para prevenir riesgos de infección.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Infraestructura adecuada		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Apoyo entre colegas	Ayuda oportuna por parte de los compañeros	8. Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas.	<input checked="" type="checkbox"/>			
Buenas relaciones laborales		9. Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
Oportunidad en el desarrollo profesional		10. La Institución se preocupa por brindar oportunamente las capacitaciones necesarias para el correcto desempeño de sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>				
 KARINA DEL PILAR POLO CHAVEZ Coordinadora (a) Oficina Distrital de Apoyo a la Justicia de Paz Corte Superior de Justicia de Huaura PODER JUDICIAL			Fecha <u>02, 06, 2021</u>				

Anexo 4. Autorización de la institución para aplicar los instrumentos



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Huaura
Gerencia de Administración Distrital

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Huacho, 01 de Junio del 2021



Firmado digitalmente por GONZALES
ESCUDERO Jose Ernesto FAU
D015880216.pdf
Gerente De Administración Distrital
Módulo: Serv al cédul del documento
Fecha: 01.06.2021 17:24:23 -05:00

CARTA N° 000032-2021-GAD-CSJHA-PJ

Señorita
KELLY GIUSSY GONZALES LOPEZ
Presente.-

Asunto: Permiso y Autorización para trabajo de investigación para el desarrollo de la tesis titulada "El Trabajo Remoto y la Satisfacción Laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura – 2021"

Referencia: Solicitudes s/n de fecha 29/03/2021

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que mi Despacho concede el permiso solicitado para el desarrollo del trabajo de investigación para la elaboración de la tesis titulada "El Trabajo Remoto y la Satisfacción Laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura – 2021", siempre que no involucre información de carácter reservado propio del ámbito jurisdiccional; asimismo, la autorización de su publicación una vez finalizada la tesis.

Al respecto, se solicita enviar una copia de la tesis culminada para conocimiento y aprovechamiento en beneficio de nuestra institución.

Es propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

JOSE ERNESTO GONZALES ESCUDERO
Gerente de Administración Distrital
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Huaura

JGE/mal
C.c. Archivo

Anexo 5. Estadísticas de fiabilidad de las variables

Variables	Número de ítems	Alfa de Cronbach
Trabajo remoto	10	0.718
Satisfacción laboral	10	0.876

Fuente: Elaboración propia

Anexo 6. Tabla de interpretación según coeficiente de correlación Serman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Anexo 7. Análisis Descriptivo: Trabajo remoto

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
V1	Muy en desacuerdo	18	3,9%	3.9%
	En desacuerdo	141	30,6%	34.5%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	84	18,3%	52.8%
	De acuerdo	207	45,0%	97.8%
	Muy de acuerdo	10	2,2%	100%
Total		460	100,0%	

Anexo 8. Análisis Descriptivo: Lugar de trabajo

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
D1	Muy en desacuerdo	1	1,1%	1.1%
	En desacuerdo	49	53,3%	54.4%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	27	29,3%	83.7%
	De acuerdo	15	16,3%	100.0%
Total		92	100,0%	

Anexo 9. Análisis Descriptivo: Uso de las TICS

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
D2	Muy en desacuerdo	13	5.7%	5.7%
	En desacuerdo	65	28.3%	33.9%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	31	13.5%	47.4%
	De acuerdo	111	48.3%	95.7%
	Muy de acuerdo	10	4.3%	100.0%
Total		230	100,0%	

Anexo 10. Análisis Descriptivo: Ocupación

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
D3	Muy en desacuerdo	4	2,9%	2.9%
	En desacuerdo	27	19,6%	22.5%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	18,8%	41.3%
	De acuerdo	81	58,7%	100.0%
Total		138	100,0%	

Anexo 11. Análisis Descriptivo: Satisfacción Laboral

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
V2	En desacuerdo	152	33,0%	33.0%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	86	18,7%	51.7%
	De acuerdo	218	47,4%	99.1%
	Muy de acuerdo	4	0,9%	100.0%
Total		460	100,0%	

Anexo 12. Análisis Descriptivo: Funciones

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
D1	En desacuerdo	3	3,3%	3.3%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	19,6%	22.8%
	De acuerdo	67	72,8%	95.7%
	Muy de acuerdo	4	4,3%	100.0%
Total		92	100,0%	

Anexo 13. Análisis Descriptivo: Sistema de recompensa

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
D2	En desacuerdo	86	62,3%	62.3%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	18,1%	80.4%
	De acuerdo	27	19,6%	100.0%
Total		138	100,0%	

Anexo 14. Análisis Descriptivo: Condiciones favorables

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
D3	En desacuerdo	41	44,6%	44.6%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	4,3%	48.9%
	De acuerdo	47	51,1%	100.0%
Total		92	100,0%	

Anexo 15. Análisis Descriptivo: Apoyo entre colegas

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
D4	En desacuerdo	22	15,9%	15.9%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	39	28,3%	44.2%
	De acuerdo	77	55,8%	100.0%
Total		138	100,0%	

Figura 1. Trabajo remoto

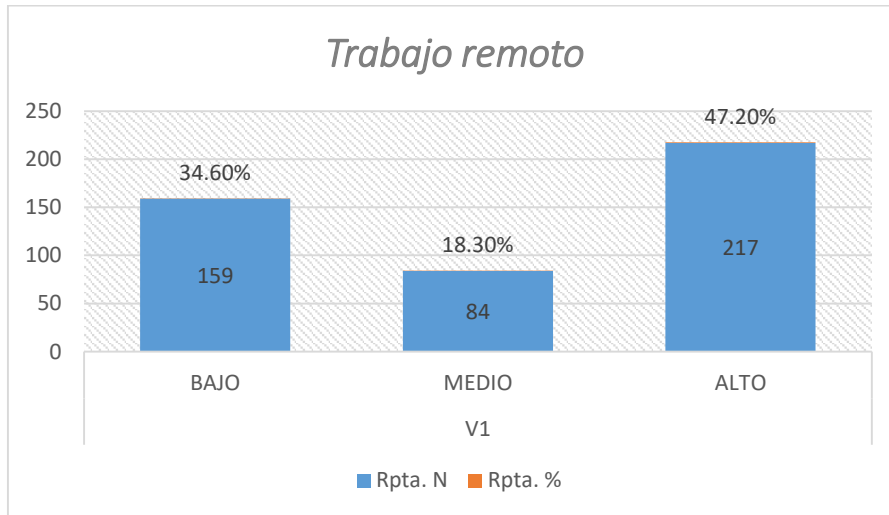


Figura 2. Lugar de Trabajo

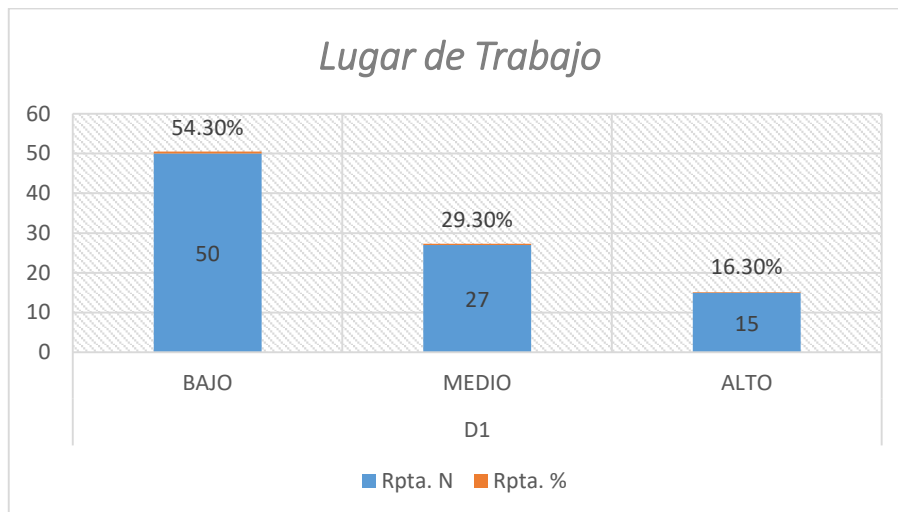


Figura 3. Uso de las TICS

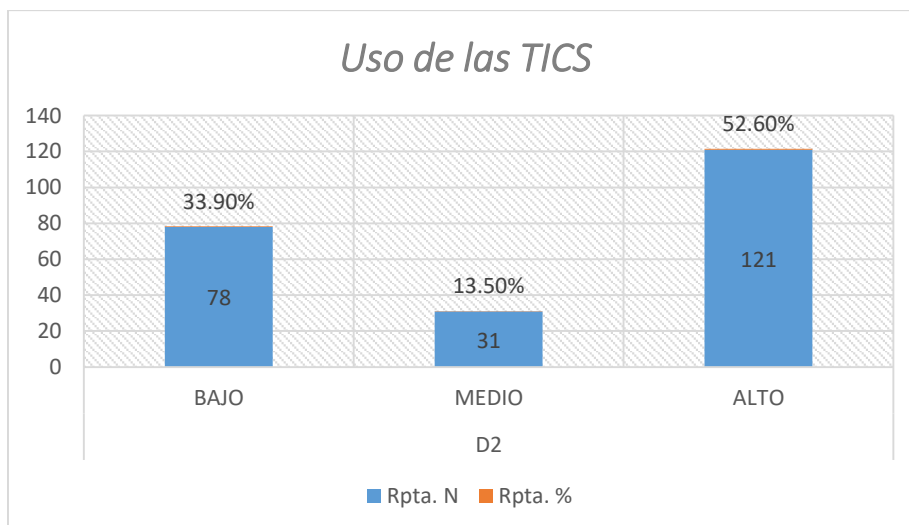


Figura 4. Ocupación

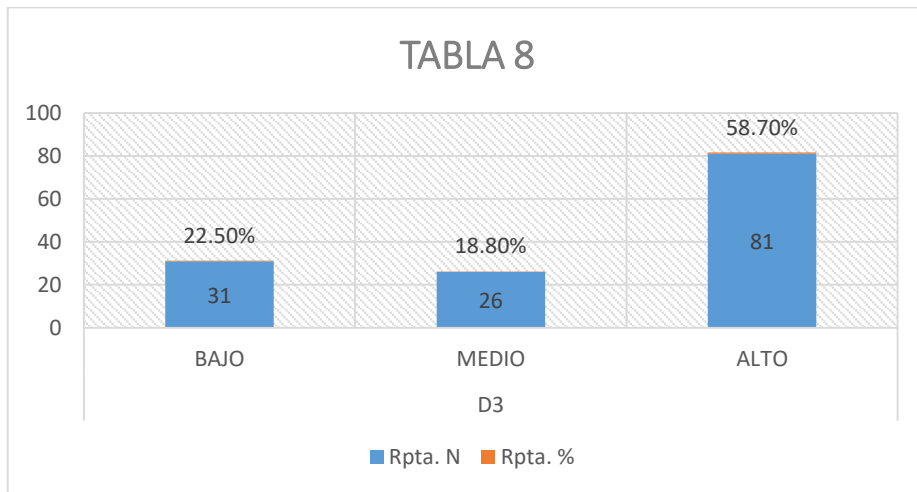


Figura 5. Satisfacción Laboral

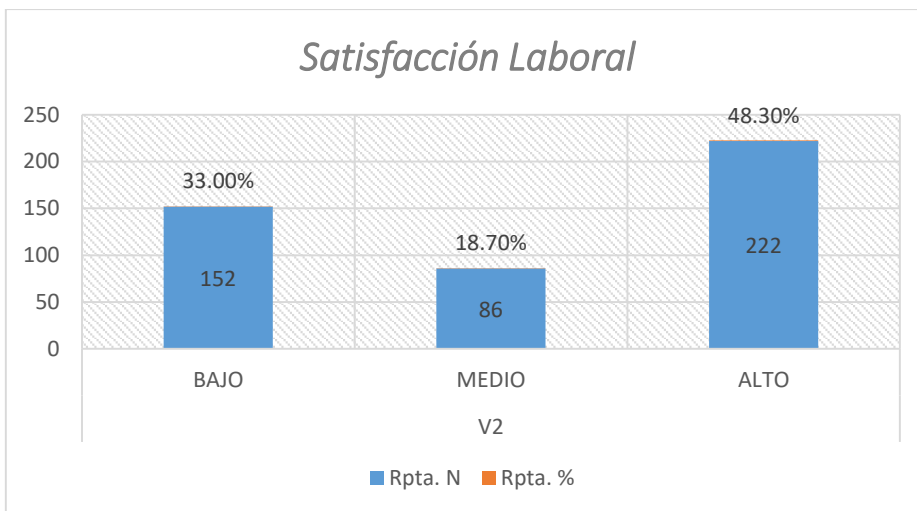


Figura 6. Funciones

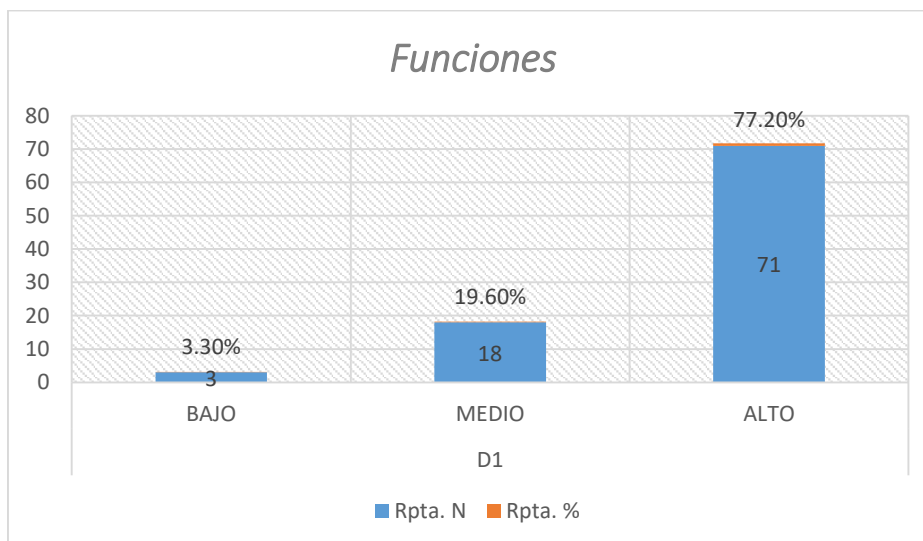


Figura 7. Sistema de recompensa

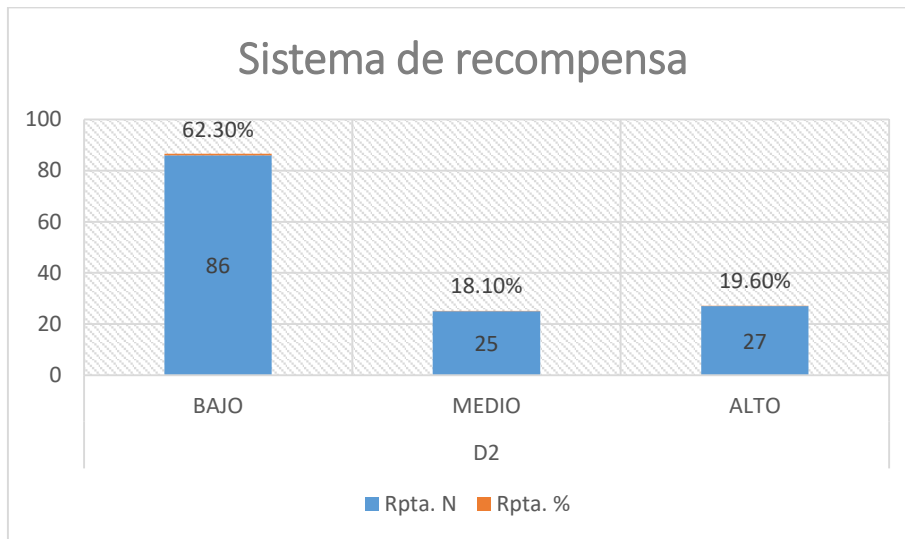


Figura 8. Condiciones favorables

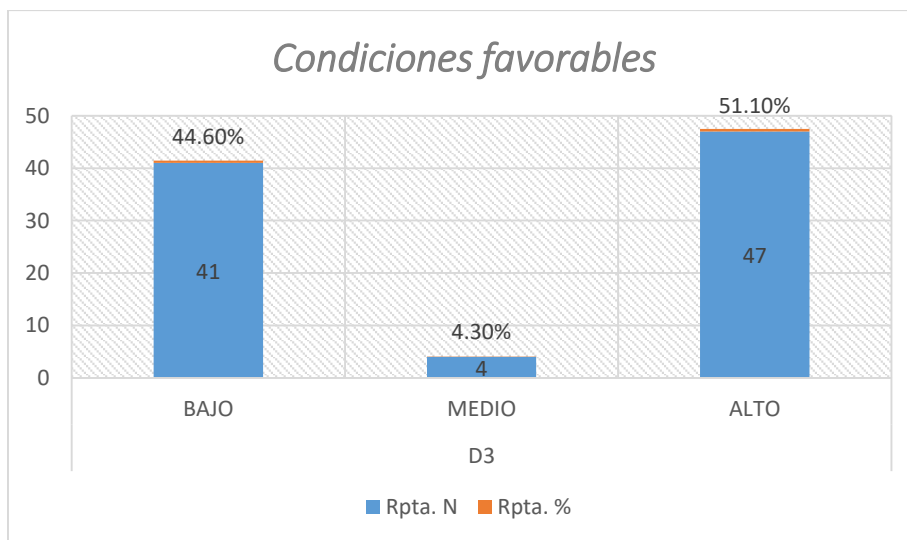


Figura 9. Apoyo entre colegas

