



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Trabajo remoto y satisfacción laboral del personal de salud de un  
Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTOR:**

Asenjo Gallo, Andres Ramon ([orcid.org/0000-0002-2223-1761](https://orcid.org/0000-0002-2223-1761))

**ASESORES:**

Dr. Cardenas Valverde, Juan Carlos ([orcid.org/0000-0003-1744-5746](https://orcid.org/0000-0003-1744-5746))

Dra. Diaz Rodriguez, Nancy del Rosario ([orcid.org/0000-0001-8551-5238](https://orcid.org/0000-0001-8551-5238))

Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel ([orcid.org/0000-0003-4166-6733](https://orcid.org/0000-0003-4166-6733))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

Este trabajo es dedicado a nuestro padre todo poderoso, quien siempre está en mi cuidado, levantándome y dándome fuerzas en cada tropiezo que doy, asimismo, guiándome por la mejor travesía para lograr constantes éxitos.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis maestros por la guía constante para la realización de esta tesis, así como a mi familia y colega por la colaboración y apoyo en este proyecto.

## Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Rangos del coeficiente de fiabilidad.....	23
Tabla 2. Validación de expertos .....	24
Tabla 3. Prueba de normalidad .....	27
Tabla 4. <i>Prueba correlacional del objetivo general</i> .....	28
Tabla 5. <i>Prueba correlacional del objetivo específico 1</i> .....	29
Tabla 6. <i>Prueba correlacional del objetivo específico 2</i> .....	30
Tabla 7. <i>Prueba correlacional del objetivo específico 3</i> .....	31
Tabla 8. <i>Prueba correlacional del objetivo específico 4</i> .....	32
Tabla 9. Tabla cruzada trabajo remoto*satisfacción laboral.....	58
Tabla 10. Tabla cruzada Normativas y obligaciones *Satisfacción laboral.....	59
Tabla 11. Tabla cruzada Jornada laboral *Satisfacción laboral.....	60
Tabla 12. Tabla cruzada Ambiente laboral *Satisfacción laboral .....	61
Tabla 13. Tabla cruzada Canales de comunicación *Satisfacción laboral.....	62

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación del trabajo remoto con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima. La metodología del estudio ha tomado en cuenta un enfoque cuantitativo, un nivel correlacional de diseño no experimental de corte transversal, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario validado por cuatro jueces expertos, que se aplicaron al personal de salud para medir la satisfacción laboral en relación al trabajo remoto. Como resultado se tuvo que existe una relación positiva entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral, con un valor de significancia menor a 0,05 y es positiva, concluyendo que al mejorar el trabajo remoto también se ve beneficiada la satisfacción laboral, presentando un coeficiente de correlación alto de 0,782.

**Palabras clave:** *Desempeño laboral, jornada de trabajo, trabajadores de la salud.*

## **ABSTRACT**

The objective of the research was to determine the relationship of remote work with the job satisfaction of health personnel of a Higher Institute of the FAP in Lima. The methodology of the study has taken into account a quantitative approach, a correlational level of non-experimental cross-sectional design, the survey was used as a technique and a questionnaire validated by four expert judges as an instrument, which was applied to health personnel to measure the job satisfaction in relation to remote work. As a result, it was found that there is a positive relationship between remote work and job satisfaction, with a significance value of less than 0.05 and it is positive, for which by improving remote work, job satisfaction is also benefited, presenting a high correlation coefficient of 0.782.

**Keywords:** *Work performance, working hours, health workers.*

## I. INTRODUCCIÓN

El trabajo remoto es una modalidad adoptada a nivel mundial desde hace mucho tiempo, cuyos inicios fueron instaurados en Estados Unidos bajo una serie de directrices y establecimiento de métricas de rendimiento y, más recientemente, fue replicado en otros países desarrollados de Europa y Asia como alternativas para potenciar el rendimiento de sus trabajadores y asegurar el acceso a la información de forma continua, así como también proveer de herramientas a trabajadores (Oszlak, 2020).

No obstante, de frente a las contingencias desatadas por el virus COVID-19, en el 2020, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) recomendó la implementación del trabajo remoto o teletrabajo como medida para facilitar las actividades económicas y definir, de forma clara, las metas, objetivos y el acceso a la información; así como también garantizar los horarios de descanso de los trabajadores y, sobre todo, la confianza en este. Al respecto, Cardozo y Bulcourf (2020) expresan que el trabajo remoto ha sido acogido por países de Iberoamérica como parte del cambio en el mercado laboral, especialmente en el sector privado, donde se han dotado de infraestructuras tecnológicas para promover el trabajo itinerante, es decir, aquel relacionado al no desplazamiento hacia instalaciones físicas o centros de trabajos y, por el contrario, permitir que las actividades profesionales puedan ejercerse desde cualquier parte del mundo.

Ante ello, se han precisado una cantidad significativa de empresas que tuvieron que reestructurar todos sus procesos a fin de mantenerse en el mercado y suavizarlos impactos económicos y financieros por causa de la pandemia, además, por parte de los trabajadores, fue considerado como una medida para mantener las relaciones laborales y la continuidad en la cadena productiva (Delgado, 2020). Según cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020) entre los meses de julio y agosto de 2020, se encontraban 75,5% de las empresas activas por medio del trabajo remoto y, a pesar de que el 92,%% de estas reportó contingencias por el impacto de la pandemia en sus operaciones habituales, las mismas lograron encontrar las vías para establecer las directrices de buen funcionamiento y flexibilizar incluso sus horarios, para evitar la fatiga.

Pese a esta nueva modalidad de trabajo, han quedado al desnudo muchas falencias a nivel de algunas instituciones públicas y privadas, siendo estas la falta de equipos

informáticos, no contar con toda la información sistematizada, entre otras; y, por parte de los trabajadores el desconocimiento del uso de la tecnología, falta de equipos como laptops, internet, un ambiente sin distracciones y otros. Esta dinámica de trabajo remoto ha hecho que, en algunos casos, se incrementen las horas de trabajo, pudiendo generar en algunos efectos comportándose estos como factores de insatisfacción laboral.

Sobre este aspecto, Mora y Mariscal (2019) consideran como satisfacción laboral a los sentimientos positivos o negativos de su propia evaluación de las actividades laborales que realiza o como una reacción emocional a su propia labor desempeñada. El trabajador con el trabajo remoto por el contrario puede ver como beneficio, una mayor autonomía, flexibilidad en el trabajo, mayor tiempo de permanencia con la familia, evitar el contagio, las buenas condiciones del trabajo pueden llevar a la satisfacción laboral. Tal es el caso que se ha podido evidenciar en el Instituto durante inicios de pandemia, donde las condiciones brindadas a los trabajadores dejaron entrever condiciones inadecuadas en las direcciones de gestión de talento humano, convirtiendo el trabajo en una responsabilidad altamente estresante y desencadenando el abandono por falta de adiestramiento en el uso de tecnologías para trasladar las actividades habituales al trabajo remoto.

A partir de esto, la pregunta general que se expresa es: ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022?, teniendo como preguntas específicas: ¿Qué relación existe entre las normativas y obligaciones con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022? ¿Qué relación existe entre la jornada laboral con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022? ¿Qué relación existe entre el ambiente laboral con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022? ¿Qué relación existe entre los canales de comunicación con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022?

La justificación teórica, se debe a que el trabajo remoto es una modalidad nueva de trabajo y se hace necesario generar reflexiones e identificar estos factores que determinan la satisfacción o insatisfacción laboral para contribuir a incrementar nuevos conocimientos a los pocos existentes, de modo que las organizaciones o

instituciones tengan en cuenta a fin de prevenir los riesgos para la institución y lograr el cumplimiento de sus metas. La justificación social, se debe a que promover el estudio del trabajo remoto en lo referente a la satisfacción laboral, permitirá a las instituciones, en este caso, el Instituto Superior de la FAP de Lima, abordar soluciones para promover un ambiente propicio para conservar la reiteración de las funciones y la satisfacción de su personal. La justificación metodológica, para la presente investigación se aplicó un instrumento de medición validado y confiable, que puede servir de modelo para la realización de otros trabajos de investigación a futuro en otro contexto.

Como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022; y como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre las normativas y obligaciones con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022. Determinar la relación que existe entre la jornada laboral con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022. Determinar la relación que existe entre el ambiente laboral con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022. Determinar la relación que existe entre los canales de comunicación con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022.

La Hipótesis general es: Existe relación entre el trabajo remoto con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022; y como hipótesis específicas: Existe relación entre las normativas y obligaciones con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022. Existe relación entre la jornada laboral con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022. Existe relación entre el ambiente laboral con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022. Existe relación entre los canales de comunicación con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Sobre las variables de la investigación tenemos los siguientes antecedentes. Mendoza (2022) dio a conocer una investigación que tuvo como fundamento identificar la conexión existente entre teletrabajo y lo referente a satisfacción laboral. Permitted la medición contable de datos, del mismo modo, se destaca que fue descriptiva y el diseño se vio enmarcado en uno sin experimentación. Se pudo comprobar que hubo 0.01 ( $p=0.007 < 0.01$ ) de significancia entre la satisfacción laboral y lo referente a labor de dinamizador y facilitador del aprendizaje. Asimismo, 0.01 ( $p=0.007 < 0.01$ ) de significancia en la existencia de la conexión entre satisfacción laboral y el seguimiento de la actividad de los profesionales. Concluyó que, existe conexión moderada positiva entre el teletrabajo y lo correspondiente a satisfacción laboral en los profesionales del centro educativo. Se considera necesario el mejoramiento de la función de organizador y planificador del aprendizaje.

De igual forma, Obregón (2022) desarrolló un estudio que pudo dar a conocer la vinculación entre el teletrabajo y lo correspondiente con la satisfacción laboral en el personal de un centro de salud. En cuanto al método se enfocó de forma cuantitativa, fue descriptiva y no se ejerció manipulación de variables. Se pudo comprobar, hubo puntuación significativamente estadística para ambos objetos de estudio, puesto que, p-valor es menor del 0,005, comprobándose una correlación moderada positiva (0,546). Finalizó que, existe vinculación entre los objetos analizados en los trabajadores de una organización de salud con 54%. Se considera necesario optimizar la calidad del trabajo remoto en los colaboradores para conseguir la satisfacción laboral deseada.

Asimismo, Rodríguez (2022) elaboró un estudio que se trató de analizar la conexión presente entre el trabajo remoto y lo respectivo a la satisfacción laboral de los colaboradores en un ente municipal. Metodológicamente posibilitó cuantificar información y se vio envuelto en uno sin experimentación. Se evidenció que los fenómenos de estudio poseían una conexión importante y positiva con 0,515 de correlación, asimismo, respecto a las obligaciones y normativas, con la satisfacción laboral de los colaboradores, hubo 0,373 de correlación. La conexión entre el aspecto del contexto laboral lo correspondiente a la satisfacción laboral de los

colaboradores es importante y hubo 0,487 de conexión. Concluyó que, es fundamental que la municipalidad pueda ofrecer las alternativas tecnológicas a sus colaboradores para garantizar un desenvolvimiento eficaz en el teletrabajo y consecución de los resultados.

De forma similar, Panaspaico (2022) ejecutó una investigación como intención establecer si el teletrabajo incide en la satisfacción laboral de los colaboradores. De acuerdo con el aspecto metodológico, este se enfocó en poder contar datos y no hubo experimentación y a su vez fue transversal. Los resultados indicaron  $0.000 < 0.05$  un grado de significancia ( $\chi^2 = 18.456$ ;  $p < 0.05$ ). Asimismo, el teletrabajo repercute 21% en la satisfacción laboral de los colaboradores de la dirección de salud. Concluyó que, la repercusión del trabajo remoto en la satisfacción laboral y sus primordiales dimensiones constituyen el aumento de esas variables. Es fundamental complacer a los colaboradores para satisfacer el motor humano y que realicen con una mayor motivación sus labores.

Tal cual, Arias (2021) desempeñó una investigación que pudo posibilitar la identificación de la conexión presente entre satisfacción laboral y trabajo remoto de un centro educativo. Para la metodología se basó en poder ejercer una descripción del elemento de estudio y fue transversal. Se comprobó que hubo una conexión de dos objetos con correlación importante moderada motivado a que, el resultado  $r = 0,069$ . Concluyó que, es fundamental que se brinden capacitaciones para poder llevar a cabo el teletrabajo de forma óptima, a fin de que se fortalezcan sus capacidades y el empleo de herramientas por parte de los docentes. Del mismo modo, fomentar labores de círculo de estudio en las instituciones educativas.

De acuerdo, desde el ámbito internacional, Kocot et al. (2021) llevó a cabo un estudio para evaluar los elementos multivariantes que inciden en la satisfacción de los empleados con el trabajo a distancia. En cuanto a la metodología, cabe describir el propósito del estudio y a su vez, no hubo manipulación de variables. En los resultados se aprecia que, aspectos como el cansancio físico, así como el mental, del mismo modo, el estrés y el poco tiempo para poder reposar se consideran factores que hay que controlar para poder optimizar la satisfacción de estos, así como su estilo de labor.

De forma semejante, Tariq et al. (2021) realizó un estudio sobre los elementos clave del teletrabajo y lo respectivo a su repercusión en la satisfacción laboral. De acuerdo con la metodología, se enfocó en la descripción del elemento de estudio y no hubo experimentación. Asimismo, se determinó que, el aspecto personal es relevante para la mala vinculación entre familiares y trabajo, así como para la satisfacción laboral como resultado del teletrabajo. Un balance adecuado entre la vida y la personal se considera una condición esencial para que los empleados trabajen de forma más eficiente y se comprometan con la empresa. Concluyen que los directivos deben apoyar a sus empleados en los momentos difíciles y poner en marcha estrategias que ayuden a los empleados a combinar trabajo y ocio.

Del mismo modo, Toscano y Zappala (2020) desarrolló una investigación para estudiar la relación entre la productividad y el estrés en el trabajo a distancia y lo correspondiente a la satisfacción laboral resultante. De acuerdo a la metodología permitió describir los fenómenos de estudio y no hubo experimentación. Se demostró que, el estrés, el rendimiento percibido y la satisfacción laboral estaban relacionados, al tiempo que se consideraba la influencia del aislamiento social. Concluyó que se necesitaba un vínculo más fuerte entre los empleados para optimizar la vivencia del trabajo remoto y que eso les haría sentirse apoyados por todos para hacer mejor su trabajo y promover la satisfacción laboral.

Cabe señalar que, Schall (2019) condujo una investigación sobre la asociación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores. De acuerdo con la metodología, se enfocó en poder describir los elementos estudiados y no hubo manipulación de estas. Se comprobó que, la expansión del teletrabajo en el lugar de trabajo permite aumentar la satisfacción laboral de los colaboradores, ya que el teletrabajo aumenta la autonomía y reduce los conflictos con otros empleados y la familia, así como la sobrecarga de trabajo. Concluyó que es necesaria la formación para garantizar el equilibrio en el desempeño de las tareas y que el empleado se sienta cómodo.

De igual forma, Jansen et al. (2018) presentó un artículo basado en dos estudios que demuestran que los factores individuales y laborales influyen en el trabajo a distancia. También señalan que la estabilidad emocional afecta al uso de la autonomía como herramienta de trabajo para proteger al empleado del estrés. Los

colaboradores con alta estabilidad emocional mostraron altos niveles de autonomía y exhibieron menos estrés, mientras que los empleados con baja estabilidad emocional fueron menos susceptibles al estrés, lo que afectó a su satisfacción laboral. Concluyeron la autodeterminación y lo respectivo a la exigencia de control personal son elementos importantes para el manejo del trabajo remoto.

Ahora bien, respecto a las teorías relacionadas con los objetos de estudio, se tiene que, la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow en 1987, ratifica un grupo de exigencias que atañen a toda persona y que poseen una organización estructural, constituida por una pirámide y condicionada por su carácter biológico en relación de la composición genética de la persona (González, 2020).

El nivel inferior de dicha estructura alberga las exigencias de carácter preferente y el superior, las de prioridad más baja. Una vez que se satisfacen las actividades de un nivel, el individuo no se queda ahí, sino que procura cubrir los requerimientos del siguiente nivel como su próximo destino de satisfacción (Karácsony, 2021).

Ello constituye tácitamente el defecto de la teoría, puesto que el hombre siempre necesita más y está en su naturaleza. Cuando una persona tiene hambre, resulta normal que para lograr el sustento no valore los riesgos, por grandes que fueran, y una vez satisfecho, al saber que no sufrirá la muerte por hambre, se ocupará de su seguridad, se encontrará seguro y deseará hallar un amor, y así consecutivamente. Así, la jerarquía de Maslow establece que los individuos se consideran mayormente motivados por lo que buscan, en vez de por lo que ya tienen (Davidescu et al., 2021).

Respecto a la teoría de motivación de Herzberg en 1963, partiendo de la motivación extrínseco, esta implica las principales causas de insatisfacción de los colaboradores guardan conexión con el propio ambiente de trabajo, por ejemplo, las políticas empresariales, las modalidades de gestión, las funciones interpersonales, los sueldos, las formas de trabajo, la vigilancia, el estatus y la seguridad (Zöllner y Sulíková, 2021). Por su parte, la motivación intrínseca infiere que, el reconocimiento supone la necesidad de cada persona de percibir estima, tener prestigio y ser distinguido en el grupo social en el que se desempeña,

autoestima, adecuadas relaciones interpersonales, salario, supervisión y condiciones de trabajo (Bellmann y Hübler, 2020).

Asimismo, el trabajo remoto constituye el uso de las tecnologías de telecomunicaciones para realizar trabajos como la búsqueda de bases de datos en línea, las teleconferencias, el envío de faxes, el correo electrónico, las llamadas por teléfono móvil, los mensajes de voz, entre otros. Mientras que la información se intercambia a distancia, la realidad actual hace hincapié en el seguimiento a distancia (Ulate, 2020). Del mismo modo, aunque la información se intercambia a distancia, la realidad actual hace hincapié en el seguimiento a distancia. Por ello, el teletrabajo se denomina también trabajo a distancia o *telecommuting* (Bulińska-Stangrecka y Bagieńska, 2021). Es una forma de brindar una atención en las compañías, particularmente caracterizada por la inducción de las TIC, siendo su principal característica es la ausencia física del trabajador en la empresa (Mergener y Mansfeld, 2021).

En el Perú, el teletrabajo está regulado por la Ley 30036 de 2013, que lo destaca como: la realización de tareas o asignaciones sin la asistencia física del colaborador en la compañía con la que tiene una conexión de empleo, y el trabajo se realiza utilizando ordenadores, telecomunicaciones y medios similares, que también se utilizan para controlar y supervisar el trabajo asignado (S. Rodríguez, 2021).

El trabajo a distancia supone trabajar desde fuera de las instalaciones de la compañía a la que se está vinculado profesionalmente, mediante la tecnología y la conexión a Internet. Es necesario organizar, coordinar y programar esta modalidad de empleo para que todos puedan ejercer su labor desde casa (Chuco, 2021).

Generalmente, este tipo de trabajo no requiere una localización concreta, es decir, la utilización de un computador y una conexión a Internet facilita que las personas puedan desempeñar sus compromisos profesionales con independencia del lugar en el que se encuentren (Park y Jik, 2020).

Como primera dimensión se tienen las normativas y obligaciones tales como informar al colaborador de su puesto de trabajo nuevo por todos los canales de información existentes e indicarle en qué lugar va a desarrollar su trabajo a distancia, indicarle lo respectivo a la salud, seguridad e higiene de su nuevo lugar

de trabajo, y conservar la unión en el trabajo, así como la compensación y las condiciones económicas de sus trabajadores (Sooriyapperuma y Nawarathna, 2021).

Además, tienen las siguientes obligaciones, como cumplir con las normas de salud, seguridad e higiene establecidas por el contratista para el desempeño seguro de su teletrabajo, garantizar la protección de la información de carácter reservado, el establecimiento y cumplimiento del calendario acordado para el desarrollo de sus tareas (Garzón et al., 2020).

La segunda dimensión es la jornada laboral, es decir, el tiempo, expresado en horas, durante el cual el trabajador realiza las tareas que le asigna su jefe o responsable directo. En Perú, el MTPE la jornada laboral como el periodo durante el cual el trabajador debe realizar las actividades previstas en el contrato firmado por ambas partes. Además, todas las acciones diarias deberán llevarse a cabo de forma fiable, ya que la SST requiere un entorno libre de peligros y amenazas en el que el trabajador realice sus tareas laborales con la intención de mermar el riesgo laboral (Abilash, 2021).

La tercera dimensión es el ambiente laboral, tanto el supervisor como el operario son responsables de mantener un entorno de trabajo seguro, ya que es un requisito previo para la buena integridad del trabajador (Naghi, 2021). Se considera que el logro deseado y la producción se alcanzarán si el trabajo se realiza en un entorno seguro y las horas de trabajo son adecuadas para las tareas realizadas (Kazekami, 2020).

La cuarta dimensión son los canales de comunicación, que proporcionan un soporte técnico y una herramienta electrónica para difundir la comunicación digital a través de la vía audiovisual (Molino et al., 2020). Conjuntamente con las consideradas TIC, representan un importante soporte para las entidades públicas y privadas y ofrecen un amplio abanico de posibilidades de comunicación a través de las redes (Bjursell et al., 2021). Asimismo, es importante recordar que, a lo largo de los años, canales electrónicos y los avances tecnológicos han transformado el entorno del trabajo al permitir el trabajo a distancia y eliminar la distancia física y el tiempo requerido para

ingresar a la información mediante el uso de instrumentos como las RRSS, el email, los teléfonos inteligentes, las laptops, entre otros (Shiva Kakkar et al., 2022).

Estos canales son los soportes o medios que facilitan la relación y el impulso del cambio de datos entre dos o más entidades, por otro lado, sino que han permitido un cambio importante en el modo de laborar en tiempos difíciles al crear equipos de trabajo virtuales que eliminan las diferencias físicas y permiten la resiliencia de las empresas (Galanti et al., 2021). Por lo tanto, hay varios elementos que son relevantes para el teletrabajo, incluyendo las vías de comunicación electrónica tales como las denominadas video llamadas, RRSS, el *email* y otros (Liu et al., 2019).

Ahora bien, respecto a la satisfacción laboral contempla la actitud o el cúmulo de actitudes de acuerdo a sus tareas del día tras día, pueden contemplarse a componentes particulares de este o al trabajo mismo (Zoonen et al., 2021). Contempla un aspecto emocional o también satisfactorio que resulta de la evaluación subjetiva de la experiencia laboral. También se considera como el aspecto en el que los individuos poseen emociones negativas o positivas respecto a su labor (Charalampous, 2019). Asimismo, es un logro real que, por supuesto, como todos los procesos de comportamiento organizativo, es el resultado de una interacción dialéctica entre las peculiaridades de la persona con respecto a su contexto de trabajo y las labores generales (Jamal et al., 2021).

Desde otro punto de vista, es la actitud de una persona hacia su trabajo. Además, sus tareas difieren de las habituales, puesto que actúan en un ambiente en el que hay una constante interacción con los colaboradores, los encargados y otras personas, y han de cumplir las pautas y los niveles de rendimiento fijados por la organización en la que desarrollan su labor (Wilgus, 2021).

De acuerdo, la primera dimensión es la relación con los jefes, un componente básico de la satisfacción laboral de los colaboradores, puesto que constituye su valoración de la conexión con su jefe inmediato y su relación cotidiana con él. De hecho, uno de los principales factores de satisfacción es la forma de actuar del jefe (Capecchi y Orientale, 2020).

En este sentido, los trabajadores y trabajadoras a los que sus superiores se muestran pacientes, tolerantes y conciliadores están más contentos que los

trabajadores y trabajadoras cuyos jefes son dominantes, indiferentes o abusivos con sus empleados y colaboradoras (Anderson y Kelliher, 2020). La actitud tolerante de los trabajadores también afecta a su satisfacción con el superior. El comportamiento de los superiores afecta a la satisfacción laboral de los subordinados, incluida su satisfacción con su superior (Dávila y Agüero, 2021).

La segunda dimensión es el entorno físico, ya sea de cara a su beneficio individual o a su funcionamiento en el ámbito laboral. Por eso quieren un entorno saludable, higiénico y lo menos molesto posible (Reyes et al., 2021). Además, el trabajo ofrece a las personas algo más que dinero o logros concretos, ya que también satisface las necesidades personales de la mayoría (Shobe, 2018). Incluye el equipamiento, la infraestructura, las condiciones físicas, los equipos, la tecnología, entre otros, que los colaboradores necesitan para realizar su trabajo diario y que les permiten desenvolverse en él. También es una dimensión de gran importancia, ya que determina la comodidad y la capacidad de ofrecer un trabajo de calidad (Chuco, 2021).

Como tercera dimensión se menciona el desempeño personal, se trata de un complejo de competencias necesitadas para desempeñar la labor, ejercer influencia y percibir los resultados. Se trata de la competencia del trabajador para realizar actuaciones relativas a la superación personal (Nemteanu et al., 2021). Generalmente, los colaboradores prefieren un empleo en el que puedan emplear sus competencias y capacidades, en el que puedan participar en una variedad de actividades y en el que puedan recibir retroalimentación sobre su trabajo (Abilash, 2021).

Como última dimensión se tiene el salario o recompensa es la remuneración que reciben los trabajadores por su desempeño. Todo trabajador debe tener una de las condiciones más importantes es el sueldo y la medida en que lo considera adecuado para el trabajo y su subsistencia. Este es considerado el primordial componente de insatisfacción de los trabajadores (Park y Jik, 2020).

Los colaboradores exigen sistemas de remuneración y mejora laboral que perciban como justos, transparentes y que cumplan sus exigencias. Si la remuneración se percibe como justa, teniendo en cuenta las exigencias del trabajo, las habilidades

individuales y los niveles salariales del lugar de trabajo, es probable que la satisfacción sea alta (Loredana et al., 2021). Las personas que sienten que las elecciones de promoción se hacen de manera justa y equilibrada probablemente estén contentas con su trabajo (Mendoza, 2022).

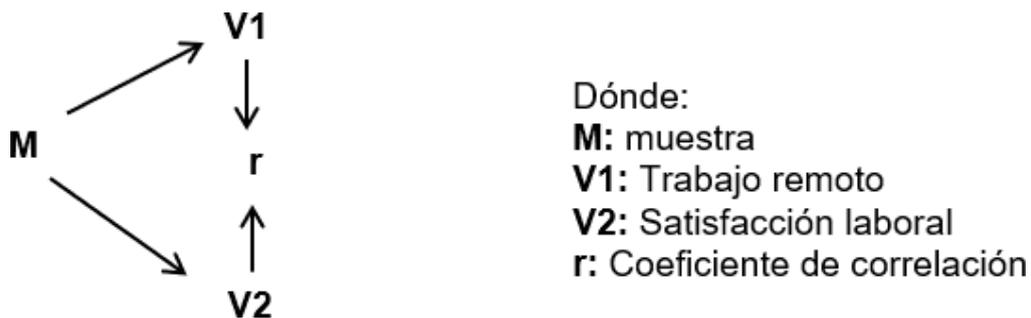
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Su tipo fue básica, a lo cual Baena (2017) explica que ésta es propicia cuando la acción del investigador no se limita únicamente a la adquisición de nuevos conocimientos sino también va orientada a la resolución de conflictos en un contexto determinado a través de la estrategias, herramientas y un conjunto de formas para poder alcanzar las metas trazadas.

Asimismo, se calificó como correlacional, siguiendo el criterio de Hernández et al. (2014), estos tipos de estudios buscan establecer, en términos de dirección y magnitud, la relación entre dos variables asociativas.



*Nota.* Adaptado de Hernández et al. (2014)

##### 3.1.2. Diseño de investigación:

Partiendo de la naturaleza de análisis que se proyecta en este trabajo, se posibilitó el diseño no experimental, el cual, a juicio de Hernández y Mendoza (2018), es aplicable cuando los hechos observables se requieren extraer del contexto sobre el cual se da el fenómeno sin intervenir de ninguna forma en su comportamiento. A través de ello, también mencionan el corte transversal como aquel que considera la recogida de datos en un único punto de la línea de tiempo para, posteriormente analizar descriptivamente su comportamiento de forma retrospectiva.

### 3.2. Variables y operacionalización

- **Variable 1:** Trabajo remoto.
- **Definición conceptual:** Constituye el uso de las tecnologías de telecomunicaciones para realizar trabajos como la búsqueda de bases de datos en línea, las teleconferencias, el envío de faxes, el correo electrónico, las llamadas por teléfono móvil, los mensajes de voz, entre otros. Mientras que la información se intercambia a distancia, la realidad actual hace hincapié en el seguimiento a distancia (Ulate, 2020).
- **Definición operacional:** esta variable será medida por medio de una encuesta para determinar de forma cuantitativa su estado. Para ello se dimensiona en normativas y obligaciones, jornada laboral, ambiente laboral y canales de comunicación.
- **Indicadores:** Comunicación al trabajador, canales de comunicación, desarrollo de su labor, condiciones de seguridad, conservar unión laboral, condiciones económicas, tiempo, entorno de trabajo seguro, instrumento electrónico de difusión, nuevas tecnologías, medios electrónicos.
- **Escala de medición:** nominal
- **Variable 2:** Satisfacción laboral.
- **Definición conceptual:** Hace referencia al bienestar que siente un empleado en su entorno organizativo. Asimismo, constituye la actitud de una persona hacia su trabajo (Wilgus, 2021).
- **Definición operacional:** Para el cálculo de esta variable se empleará la encuesta para que la muestra determine los síntomas asociados a estas afecciones. Se desenvuelve en relación con los jefes, entorno físico, desempeño personal, salario o recompensas.
- **Indicadores:** Vínculo cercano, tolerancia y comprensión, bienestar personal, mobiliario, infraestructura, equipamiento, competencias y capacidades, remuneración adecuada y políticas de promoción.
- **Escala de medición:** nominal.

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

#### **3.3.1. Población**

A partir de lo que considera Carrasco (2017), se interpreta que la población son todos aquellos objetos, elementos, personas o cualquier otra unidad que resulte de análisis y profundización, pudiendo compartir características únicas y cualidades que son motivo de estudio, por lo que su composición puede ser finita o infinita.

Para efectos de este trabajo, la población fue de 120 trabajadores y fue escogida dentro del Instituto Superior de la FAP de Lima, tomando en cuenta los siguientes:

##### **Criterios de inclusión:**

- Personal de salud del Instituto.
- Personal que laborase únicamente de forma remota durante dicho periodo.
- Personal que aceptará el consentimiento informado para poder intervenir en la investigación.

##### **Criterios de exclusión:**

- Personal operativo o externo del Instituto.
- Personal que labore de forma presencial.
- Personal que no haya aceptado el consentimiento informado para poder intervenir en la investigación.

#### **3.3.2. Muestra**

Expuesta la población y el tamaño de la misma, se tomará únicamente a los trabajadores de salud en su totalidad para representar la muestra, que fue de 50 trabajadores del Instituto Superior de la FAP de Lima.

#### **3.3.3. Muestreo**

Para escoger la muestra fue necesario recurrir al muestreo circunstancial, también denominado como no probabilístico, por cuanto este no involucra el cálculo muestral y selecciona arbitrariamente a los elementos que conformarán la unidad de análisis (Baena, 2017).

### 3.3.4. Unidad de análisis

Estuvo representada por trabajadores de salud del Instituto Superior de la FAP de Lima.

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

### 3.4.1. Técnica

Se trató de la encuesta, para lo cual Hernández et al. (2014) expresan que, es un método que recoge de forma muy estructurada, a través de un cuestionario, las opiniones, descripciones o percepciones que los encuestados tienen sobre el tema del estudio.

### 3.4.2. Instrumento

Para dar cumplimiento al procedimiento investigativo, se optó por el cuestionario, cuya herramienta complementa la técnica escogida y este estará conformado por un conglomerado de ítems que se estructuran de forma ordenada según las variables y dimensiones a medir bajo una escala Likert.

Adicionalmente, la validez del constructo fue sometido a la evaluación de tres expertos para asegurar la pertinencia, claridad y coherencia del mismo para arrojar resultados válidos y procedentes para el ámbito investigativo.

Seguidamente, su confiabilidad será procesada por medio de la implementación de una prueba piloto por medio del programa estadístico SPSS v.25, donde se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), cuyo valor fue de 0,709 y fue alto, encontrarse dentro de los siguientes rangos:

**Tabla 1.**

*Rangos del coeficiente de fiabilidad*

<b>Rangos</b>	<b>Magnitud</b>
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.01 – 0.20	Muy baja

Adaptado de Hernández et al. (2014)

Seguidamente se mostrará la ficha técnica del instrumento:

Ficha Técnica: Instrumento de correlación entre el trabajo remoto relacionado a la satisfacción laboral.

Autor: Asenjo Gallo, Andrés Ramón.

Forma de respuestas: Escala Likert.

Año: 2022.

Aplicación: A través de plataformas digitales e individual.

Tiempo de aplicación: 25 min.

Ítems: 30.

Validación: A través del juicio de expertos.

Confiabilidad: Mediante el alfa de Cronbach.

Cabe destacar que el instrumento fue validado por los siguientes expertos.

## **Tabla 2.**

### *Validación de expertos*

<b>Ficha de validación del instrumento por parte de los expertos</b>	
<b>Nombre</b>	<b>Opinión de aplicabilidad</b>
Dr. Cárdenas Valverde Juan Carlos	Aplicable
Mg. Asenjo Gallo Martín Ramón	Aplicable
Mg. Lozano Abanto Rubén Eduardo	Aplicable
Mg. Campos Gerónimo Marco Antonio	Aplicable

### **3.5. Procedimientos**

Los procesos a seguir para conducir este estudio estuvieron ligados, en primera instancia, a la adopción y validación del constructo o instrumento para poder proceder al recojo de la información sobre la muestra escogida.

En segunda instancia, se solicitó la firma de los participantes sobre el consentimiento informado para poder aplicarles el instrumento y, una vez recolectados los datos, se realizará la valoración estadística después de la tabulación correspondiente en SPSS v. 25.

Para ello, fue necesario utilizar una prueba de normalidad, en este caso, debido al tamaño de la muestra, es importante la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para determinar el comportamiento o la distribución de los datos, y posteriormente escoger la prueba paramétrica de Pearson o la prueba no paramétrica de Spearman Rho, según la que sea adecuada para los análisis de correlación.

Finalmente, sobre los hallazgos, se realizó la interpretación respectiva y proceder a emitir conclusiones sobre el tema, de modo que este estudio pueda proveer un valor significativo para la comunidad científica.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Fue el análisis descriptivo estadístico, por medio de la evaluación inferencial de las variables en sus diferentes dimensiones, las cuales serán representadas de forma visual a través de gráficos y tablas.

Para ellos se hizo uso de programas informáticos como el Microsoft Excel para la tabulación y organización. Por otro lado, se hizo uso del SPSS para la interpretación y análisis tanto de la estadística inferencial como la descriptiva.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se refiere la pertinencia del estudio, donde se da fe de que la misma proviene de la autoría intelectual del autor y los resultados son veraces, así como también originales por medio de la aplicación de campo. Además de ello, el autor se somete al Reglamento de la Universidad Cesar Vallejo (UCV), donde se establece el requerimiento de someter el trabajo bajo un programa de anti plagio, para lo cual se asumirán las consecuencias pertinentes por la Directiva de la Universidad de no cumplir con las exigencias establecidas. Finalmente, se respetará el derecho de

desistimiento de los participantes y la confidencialidad de sus datos, de modo que estos puedan participar de forma libre y sin prejuicio alguno.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística inferencial

**Tabla 3.**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Normativas y obligaciones	,906	50	,001
Jornada laboral	,863	50	,000
Ambiente laboral	,882	50	,000
Canales de comunicación	,936	50	,010
Trabajo remoto	,940	50	,014
Satisfacción laboral	,955	50	,046

El cuadro 3 analiza la prueba de normalidad. Asimismo, con base en el número de participantes de la muestra, que es de 50, se utilizó el estadístico Shapiro-Wilk, por ser el más adecuado; además, el nivel de significación en cada caso es inferior a 0,05, estableciendo que, la muestra no pertenece a una distribución denominada como normal.

## 4.2. Pruebas de hipótesis

### 4.2.1. Hipótesis general

**H<sub>1</sub>**: Existe relación del trabajo remoto con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022.

**H<sub>0</sub>**: No existe relación del trabajo remoto con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022.

El nivel de significancia establecido:  $\alpha=0,05$  Si

Sig. < 0.05 se rechaza la H<sub>0</sub>

Si Sig. > 0.05 se rechaza la H<sub>1</sub>

### Prueba de estadística:

**Tabla 4.**

*Prueba correlacional del objetivo general*

<i>Correlaciones</i>			Trabajo remoto	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,782**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50

Teniendo en cuenta los datos presentados en la tabla 4, que el grado de relación que existe entre trabajo remoto y la satisfacción laboral es significativo debido a que la significancia fue menor a 0,05 y es positiva por lo cual al mejorar el nivel del trabajo remoto también se ve beneficiada la satisfacción laboral, presentando un coeficiente de correlación alto de 0,782.

#### 4.2.2. Hipótesis específica 1

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre las normativas y obligaciones con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre las normativas y obligaciones con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022.

#### Prueba de estadística:

**Tabla 5.**

*Prueba correlacional del objetivo específico 1*

#### *Correlaciones*

		Normativas y Satisfacción obligaciones laboral		
Rho de Spearman	Normativas y obligaciones	Coeficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Así como se observa en la tabla 5, el grado de relación que existe entre la dimensión normativas y obligaciones con la satisfacción laboral es significativo debido a que la significancia fue menor a 0,05 y es positiva por lo cual al mejorar las normativas y obligaciones existentes también se ve beneficiada la satisfacción laboral, presentando un coeficiente de correlación alto de 0,715.

### 4.2.3. Hipótesis específica 2

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la jornada laboral con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la jornada laboral con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022.

#### Prueba de estadística:

**Tabla 6.**

*Prueba correlacional del objetivo específico 2*

<i>Correlaciones</i>			Jornada laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Jornada laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 6 se hace evidente que, el grado de relación que existe entre la dimensión jornada laboral con la satisfacción laboral es significativo debido a que la significancia fue menor a 0,05 y es positiva por lo cual al mejorar la jornada laboral también se ve beneficiada la satisfacción laboral, presentando un coeficiente de correlación alto de 0,680.



#### 4.2.5. Hipótesis específica 4

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre los canales de comunicación con la satisfacción del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre los canales de comunicación con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022.

**Prueba de estadística:**

**Tabla 8.**

*Prueba correlacional del objetivo específico 4*

#### *Correlaciones*

			Canales de comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Canales de comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se puede presenciar mediante la tabla /, que el grado de relación que existe entre la dimensión canales de comunicación con la satisfacción laboral es significativo debido a que la significancia fue menor a 0,05 y es positiva por lo cual al mejorar los canales de comunicación también se ve beneficiada la satisfacción laboral, presentando un coeficiente de correlación moderado de 0,577.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo general es determinar la relación del trabajo remoto con la satisfacción laboral de los colaboradores de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022. Para ello se encontró en la parte descriptiva que para el caso de las variables trabajo remoto y satisfacción laboral, el 62,5% contempla un nivel medio en ambas variables, el 78,0% posee un nivel alto en ambas variables. Esto lleva a concluir que entre mayor sea una variable la otra tiende a tener un nivel más alto. Asimismo, en lo inferencial, el grado de relación que existe entre las variables de estudio es significativo, debido a que la significancia fue menor a 0,05, y es positiva por lo cual, al mejorar el nivel del trabajo remoto, al mismo tiempo se ve beneficiada la satisfacción laboral, presentando un coeficiente de correlación alto de 0,782. Por lo cual existe relación entre los objetos de estudio del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022.

Esto puede ser comparado con Mendoza (2022) el cual comprobó que hay 0.01 ( $p=0.007 < 0.01$ ) de significancia entre la satisfacción laboral y lo referente a labor de dinamizador y facilitador del aprendizaje. Asimismo, 0.01 ( $p=0.007 < 0.01$ ) de significancia en la existencia de la conexión entre la satisfacción laboral y el seguimiento de la actividad de los profesionales. Concluyó que, existe conexión moderada positiva entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral en los profesionales del centro educativo. Se considera necesario el mejoramiento de la función de organizador y planificador del aprendizaje.

Por otro lado, Obregón (2022) indicó que hubo puntuación significativamente estadística para ambos objetos de estudio, puesto que, p-valor es menor del 0,005, comprobándose una correlación moderada positiva (0,546). Concluyó que, existe vinculación entre el trabajo remoto y lo correspondiente a la satisfacción laboral de los trabajadores de una organización de salud con 54%. Se considera necesario optimizar la calidad del teletrabajo en los colaboradores para conseguir la satisfacción laboral que se quiere.

Asimismo, desde la perspectiva teórica el trabajo remoto constituye el uso de las tecnologías de telecomunicaciones para realizar trabajos como la búsqueda de

bases de datos en línea, las teleconferencias, el envío de faxes, el correo electrónico, las llamadas por teléfono móvil, los mensajes de voz, entre otros. Mientras que la información se intercambia a distancia, la realidad actual hace hincapié en el seguimiento a distancia (Ulate, 2020).

Como primera dimensión se tienen las normativas y obligaciones así como dar a conocer al colaborador de su puesto de trabajo nuevo por todos los canales de información existentes e indicarle en qué lugar va a desarrollar su trabajo a distancia, indicarle la manera de trabajar, la seguridad, salud e higiene de su nuevo lugar de trabajo, y conservar la unión en el trabajo, así como la compensación y las condiciones económicas de sus trabajadores (Sooriyapperuma y Nawarathna, 2021).

Para el caso del objetivo específico 1, se buscaba determinar la relación entre las normativas y obligaciones con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022. Para ello se encontró en la parte descriptiva para el caso de la dimensión normativas y obligaciones con la satisfacción laboral, el 42,9% posee un nivel medio tanto de la dimensión normativas y obligaciones como en la satisfacción laboral, el 74,4% posee un nivel alto tanto en la dimensión normativas y obligaciones como en la satisfacción laboral. Esto lleva a concluir que entre mayor sea una variable la otra tiende a tener un nivel más alto. Para el caso de lo inferencial, el grado de relación que existe entre la dimensión normativas y obligaciones con la satisfacción laboral es significativo debido a que la significancia fue menor a 0,05 y es positiva por lo cual al mejorar las normativas y obligaciones existentes también se ve beneficiada la misma, presentando un coeficiente de correlación alto de 0,715. Por lo cual existe relación entre las normativas y obligaciones con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022.

Eso puede ser comparado con Rodríguez (2022), el cual indicó que los fenómenos de estudio poseían una conexión importante y positiva con 0,515 de correlación, asimismo, respecto a las obligaciones y normativas, con respecto a la satisfacción laboral de los colaboradores, hubo 0,373 de correlación. La conexión entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores es importante y hubo 0,487 de conexión. Concluyó que, es fundamental que la municipalidad ofrezca las

alternativas tecnológicas a sus colaboradores para garantizar un desenvolvimiento eficaz en el trabajo remoto y consecución de los resultados.

Para el caso de Panaspaico (2022), indicó  $0.000 < 0.05$  un grado de significancia y la prueba de regresión logística fue importante ( $\chi^2 = 18.456$ ;  $p < 0.05$ ). Asimismo, el teletrabajo repercute 21% en la satisfacción laboral de los colaboradores de la dirección de salud. Concluyó que, la repercusión del teletrabajo en la satisfacción laboral y sus primordiales dimensiones contemplan números con tendencia a seguir aumentando. Es fundamental complacer a los colaboradores para satisfacer el motor humano y que realicen con una mayor motivación sus labores.

La segunda dimensión es la jornada laboral, es el tiempo, expresada en horas, durante la cual el trabajador realiza las tareas que le asigna su superior o jefe directo. En Perú, el tiempo de trabajo como el período al momento en el que el trabajador debe realizar las actividades previstas en el contrato firmado por ambas partes (Abilash, 2021).

Asimismo, a lo largo de la investigación se observó continuamente que el trabajo remoto es un campo que se ha desarrollado a grandes velocidades debido al contexto vivido, es por ello que las normativas y obligación también son mutables. Entre mejor balance se tenga entre las obligaciones del trabajador y su bienestar y tiempo de ocio, se presentará una mejor satisfacción laboral, derivando inevitablemente a un trabajador más productivo para la empresa.

Para el caso del objetivo específico 2, se buscaba determinar la relación entre la jornada laboral con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022. Para ello se encontró en la parte descriptiva que para el caso de la dimensión jornada laboral y la satisfacción laboral, el 63,6% posee un nivel medio tanto de la dimensión jornada laboral como en la satisfacción laboral, el 74,4% posee un nivel alto tanto en la dimensión jornada laboral y en lo correspondiente a la satisfacción laboral. Esto lleva a concluir que entre mayor sea una variable la otra tiende a tener un nivel más alto. Para el caso de lo inferencial, el grado de relación que existe entre la dimensión jornada laboral con la satisfacción laboral es significativo debido a que la significancia fue menor a 0,05 y es positiva por lo cual al mejorar la jornada laboral también se ve beneficiada la misma,

presentando un coeficiente de correlación alto de 0,680. Por tal motivo, se presenta relación entre la jornada laboral con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022.

Esto concuerda con lo encontrado por Arias (2021), que comprobó que hubo una conexión de dos objetos con correlación importante moderada motivado a que, el resultado  $r = 0,069$ . Concluyó que, es fundamental que se brindan capacitaciones para poder llevar a cabo el trabajo remoto de forma óptima, a fin de que se fortalezcan sus capacidades y el empleo de alternativas de aspecto tecnológico por medio de los profesores. Del mismo modo, fomentar labores de circulo de estudio en las instituciones educativas.

Es el mismo caso para, Kocot et al. (2021), que encontraron que, el cansancio desde la perspectiva tanto psicológica como física, el índice alto de estrés y la falta de tiempo de ocio con la finalidad de descansar se toman en cuenta como elementos que permiten controlarse a fin de optimizar la satisfacción laboral de los trabajadores y una mejor calidad de la labor.

La tercera dimensión es el entorno de trabajo. Tanto el supervisor como el operario son responsables de mantener un entorno de trabajo seguro, ya que es un requisito previo para la salud física y mental de los trabajadores. Se supone que, conseguir el anhelado éxito y la eficiencia deseados se lograrán si el trabajo se realiza en un entorno garantizado y el horario de trabajo es el adecuado para las tareas que se van a realizar (Kazekami, 2020).

Además, desde el punto de vista del investigador se observó que la jornada laboral de forma tradicional ya era un determinante en el bienestar del trabajador ya que muchas horas de trabajo continua generaban, en el mismo, fatiga y con el tiempo insatisfacción. Ahora con el cambio en muchos sectores al teletrabajo estas jornadas tienen que ser de nuevo estudiadas, ya que, aunque muchas aumentan con la excusa de que el trabajador no tiene que salir de su casa, se debe evaluar el efecto agotador de este desenvolvimiento laboral.

Para el caso del objetivo específico 3, se buscaba determinar la relación entre el ambiente laboral con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022. Para ello se encontró en la parte para el caso

de la dimensión ambiente laboral y la satisfacción laboral, el 41,7% posee un nivel medio tanto de la dimensión ambiente laboral como en la satisfacción laboral, el 75,7% posee un nivel alto tanto en la dimensión ambiente laboral y en la satisfacción laboral. Esto lleva a concluir que entre mayor sea una variable la otra tiende a tener un nivel más alto. Para el caso de lo inferencial, el grado de relación que existe entre la dimensión ambiente laboral con la satisfacción laboral es significativo, debido a que la significancia fue menor a 0,05 y es positiva por lo cual al mejorar el ambiente laboral también se ve beneficiada la satisfacción laboral, presentando un coeficiente de correlación alto de 0,615. Por tal motivo, existe relación entre el ambiente laboral con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022.

Para ello, Tariq et al. (2021) indicó que el aspecto personal es relevante para la mala vinculación entre familiares y trabajo, así como para la satisfacción laboral como resultado del teletrabajo. Un mayor balance en el aspecto personal y lo correspondiente a la vida laboral, se considera una condición esencial para que los empleados trabajen de forma más eficiente y se comprometan con la empresa. Concluyen que los directivos deben apoyar a sus empleados en los momentos difíciles y poner en marcha estrategias que ayuden a los empleados a combinar trabajo y ocio.

Además, Toscano y Zappala (2020) demostró que, el estrés, el rendimiento percibido y la satisfacción laboral estaban relacionados, al tiempo que se consideraba la influencia del aislamiento social. Concluyó que se necesitaba un vínculo más fuerte entre los empleados para optimizar la vivencia del teletrabajo y que eso les haría sentirse apoyados por todos para hacer mejor su trabajo y promover la satisfacción laboral.

Este es un aspecto importante, ya que al enviar al trabajador a la modalidad de teletrabajo existe inevitablemente un aislamiento, por lo menos de forma física. Se tiene que evitar el deterioro de las comunicaciones entre los trabajadores sobre todo con los superiores para que estos se sientan apoyado y supervisados al mismo tiempo. Asimismo, al ser realizado en cada ahora los factores ambientales incluyen a la familia y las interacciones con la misma a lo largo del día lo que puede ser un

distractor o estresor para el trabajador influyendo en su desempeño y satisfacción laboral.

La cuarta dimensión es la de los canales de comunicación, que proporcionan apoyo técnico y son una herramienta electrónica para poder brindar información digital a través de medios audiovisuales. De la mano de las llamadas TIC, son un importante soporte para los actores públicos y privados y ofrecen un amplio abanico de posibilidades para la comunicación en línea (Bjursell et al., 2021).

Para el Objetivo Específico 4, se debe identificar la relación entre los canales de comunicación y la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022. Para este objetivo, la parte descriptiva indica que el 34,8% tiene un nivel moderado tanto para los canales de comunicación como para las dimensiones de la satisfacción laboral, el 87,0% tiene un nivel alto tanto para los canales de comunicación como para las dimensiones de satisfacción laboral. Permite concluir que, cuanto más alta es una variable, más fuerte es la tendencia de las otras variables. El nivel de correlación entre la dimensión de los canales de comunicación y la satisfacción laboral es significativo, ya que la significación fue inferior a 0,05 y es positiva, lo que significa que la mejora de los canales de comunicación también beneficia a la satisfacción laboral, mostrando un coeficiente de correlación moderado de 0,577. Así, existe una correlación entre los canales de comunicación y la satisfacción laboral.

Asimismo, Schall (2019), expresó que la expansión del teletrabajo en el lugar de trabajo permite poder aumentar lo correspondiente a la satisfacción laboral de los colaboradores, ya que el teletrabajo aumenta la autonomía y reduce los conflictos con otros empleados y la familia, así como la sobrecarga de trabajo. Concluyó que es necesaria la formación para garantizar el equilibrio en el desempeño de las tareas y que el empleado se sienta cómodo.

Finalmente, Jansen et al. (2018) determinaron que el aspecto emocional influye en el uso de la autonomía como herramienta de trabajo para proteger al empleado del estrés. Los colaboradores con alta estabilidad emocional mostraron altos niveles de autonomía y exhibieron menos estrés, mientras que los empleados con baja estabilidad emocional fueron menos susceptibles al estrés, lo que afectó su

satisfacción laboral. Concluyeron la autodeterminación y lo respectivo a la exigencia de control personal son elementos importantes para el manejo del teletrabajo.

Para esta nueva modalidad se deben buscar canales de comunicación adecuados, como es lógico, la mayoría de ellos tendrán como canal la tecnología, pero a raíz de todo este cambio laboral se ha generado la creación de nuevos aplicativos que permiten al equipo de trabajo conocer el estado de las tareas y mantener una comunicación con sus colegas. Es por ello que la actualización continua es vital para que se mantengas los canales de comunicación adecuados y mantener una satisfacción laboral óptima.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** Existe relación del trabajo remoto con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022 ( $\alpha=0,05$ ;  $p\_valor = 0,000$ ;  $r = 0.782$ ).

**Segundo:** Existe relación entre las normativas y obligaciones con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022 ( $\alpha=0,05$ ;  $p\_valor = 0,000$ ;  $r = 0.715$ ).

**Tercero:** Existe relación entre la jornada laboral con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022 ( $\alpha=0,05$ ;  $p\_valor = 0,000$ ;  $r = 0.680$ ).

**Cuarto:** Existe relación entre el ambiente laboral con la satisfacción laboral del personal del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima ( $\alpha=0,05$ ;  $p\_valor = 0,000$ ;  $r = 0.615$ ).

**Quinto:** Existe relación entre los canales de comunicación con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima ( $\alpha=0,05$ ;  $p\_valor = 0,000$ ;  $r = 0.577$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Debido a los hallazgos, se aconseja que continúen los esfuerzos a fin de garantizar un mejor trabajo remoto, puesto que la subsistencia de esta modalidad conlleva a la presencia de satisfacción laboral en la muestra del Instituto Superior de la FAP de Lima.

**Segundo:** A pesar del retorno a la presencialidad, se aconseja tomar en cuenta la modalidad del trabajo remoto para eventualidades o complementar actividades esenciales, puesto que trae satisfacción laboral entre el personal de salud del Instituto Superior de la FAP de Lima.

**Tercero:** Siendo una realidad que se está implementado el trabajo remoto, se aconseja que las normativas laborales vigentes sean actualizadas teniendo en cuenta la jornada laboral, el ambiente laboral, los canales de comunicación, las funciones y obligaciones del personal que realizará funciones de manera remota, entre otros; a fin de conseguir en su totalidad la satisfacción laboral entre el personal de salud del Instituto Superior de la FAP de Lima.

**Cuarto:** Se recomienda a futuros investigadores generar un plan de acción para aumentar el rendimiento de teletrabajo en los colaboradores y evaluar el efecto alcanzado.

**Quinto:** Se recomienda que los futuros investigadores apliquen la investigación de diferentes instituciones de la región para determinar cuán común es este problema y cuán extendido está.

## REFERENCIAS

- Abilash, K. (2021). Telecommuting: An Empirical Study on Job Performance, Job Satisfaction and Employees Commitment during Pandemic Circumstances. *Shanlax International Journal of Management*, 8(3), 1–10.
- Anderson, D., & Kelliher, C. (2020). Enforced remote working and the work-life interface during lockdown. *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8), 677–683. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0224>
- Arias, S. (2021). *Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020* [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55730/Arias\\_CS-G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55730/Arias_CS-G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación (3° ed)* (Grupo Edit).
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2020). Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or heterogeneous links. *International Journal of Manpower*, 42(3), 424–441.
- Bjursell, C., Bergmo, I., & Hedegaard, J. (2021). Telework and lifelong learning. *Telework and Lifelong Learning*, 6. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.642277>
- Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). The Role of Employee Relations in Shaping Job Satisfaction as an Element Promoting Positive Mental Health at Work in the Era of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1903.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph18041903>
- Capecchi, S., & Orientale, G. (2020). Job satisfaction and teleworking: a study on public administration workers in Italy. *Statistica Applicata - Italian Journal of Applied Statistics*. [https://www.sa-ijas.org/ojs\\_files\\_online\\_first/06-Capecchi.pdf](https://www.sa-ijas.org/ojs_files_online_first/06-Capecchi.pdf)
- Cardozo, N., & Bulcourf, P. (2020). El trabajo remoto en Iberoamérica: un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas. *Cuadernos Del*

- INAP, 1.  
<https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/203/170>
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación* (S. Marcos (ed.)).
- Charalampous, M. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51–73.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Chuco, V. (2021). El teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores. *Neumann Business Review*, 81–98.
- Davidescu, A., Apostu, S., Strat, V., Scărădeanu, A., Zgură, I., & Horga, M. (2021). The Impact of Teleworking on the Romanians Employees' Job Satisfaction. An Empirical Evidence Based on Multiple Correspondence Analysis (MCA) and Logistic Regression. *Amfiteatru Economic*, 637–653.
- Dávila, R., & Agüero, E. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Visión Gerencial*, 2, 219–232.  
<http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/bitstream/handle/654321/6281/Art2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado, Á. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID-19. *Revista Iberoamericana de Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social*, 2(3), 72–84.  
<http://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34/31>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Ferdinando Toscano. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak. *Work From Home During the COVID-19 Outbreak*, 63(7), 426–432.  
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Garzón, M., Orozco, D., & Ramírez, A. (2020). Management of happiness, subjective well-being and job satisfaction. *Dimensión Empresarial*, 18(2).
- González, H. (2020). *La satisfacción laboral y la rotación: modelo de intervención*

*basado en el diseño del trabajo*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (McGraw-Hil).

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (McGrawHill (ed.)).

Instituto Nacional de Estadística e informática. (2020). *En Lima Metropolitana el 75,5% de las empresas se encuentran operativas*.  
<https://m.inei.gov.pe/prensa/noticias/en-lima-metropolitana-el-755-de-las-empresas-se-encuentran-operativas-12390/>

Jamal, M. T., Anwar, I., Nawab, A., & Imran, S. (2021). Work during COVID-19: assessing the influence of job demands and resources on practical and psychological outcomes for employees. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/APJBA-05-2020-0149>

Jansen, S., Rubino, C., & Hunter, E. (2018). Stress in remote work: two studies testing the Demand-Control-Person model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 577–593. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1487402>

Karácsony, P. (2021). Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3).

Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2).

Kocot, D., Maciaszczyk, M., Kocot, M., Kwasek, A., & Depta, A. (2021). Multidimensional aspects affecting the level of employee satisfaction with remote work. *Europea Research Studies Journal*, 3(24), 576–591.  
[https://www.researchgate.net/profile/Magdalena-Maciaszczyk/publication/354956688\\_Multidimensional\\_Aspects\\_Affecting\\_the\\_Level\\_of\\_Employee\\_Satisfaction\\_with\\_Remote\\_Work/links/616046e00bf51d](https://www.researchgate.net/profile/Magdalena-Maciaszczyk/publication/354956688_Multidimensional_Aspects_Affecting_the_Level_of_Employee_Satisfaction_with_Remote_Work/links/616046e00bf51d)

48175534a8/Multidimensional-Aspects-Affecting-the-Level-of-Employee

- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & MaO, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20. <https://doi.org/doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>
- Loredana, M., Irimias, T., & Brendea, G. (2021). Teleworking During the COVID-19 Pandemic: Determining Factors of Perceived Work Productivity, Job Performance, and Satisfaction. *Www.Amfiteatruconomic.Ro*, 23(58), 620. <https://doi.org/10.24818/EA/2021/58/620>
- Mendoza, A. (2022). *Satisfacción laboral y el trabajo remoto en docentes de la Red 15 Unidad de Gestión Educativa Local 05 Lima, 2021* [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88340/Mendoza\\_IAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88340/Mendoza_IAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mergener, A., & Mansfeld, L. (2021). Working from Home and job satisfaction. *Working from Home and Job Satisfaction*. [https://www.researchgate.net/profile/Alexandra-Mergener/publication/348448687\\_Working\\_from\\_Home\\_and\\_job\\_satisfaction\\_the\\_role\\_of\\_contractual\\_agreements\\_working\\_time\\_recognition\\_and\\_perceived\\_job\\_autonomy/links/600030d945851553a0419e85/Working-from-Home-an](https://www.researchgate.net/profile/Alexandra-Mergener/publication/348448687_Working_from_Home_and_job_satisfaction_the_role_of_contractual_agreements_working_time_recognition_and_perceived_job_autonomy/links/600030d945851553a0419e85/Working-from-Home-an)
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing Costs of Technology Use during Covid-19 Remote Working: An Investigation Using the Italian Translation of the Technostress Creators Scale. *Sustainability*, 12(15), 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–11. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Nemteanu, M.-S., Dinu, V., & Dabija, D.-C. (2021). Job Insecurity, Job Instability,

- and Job Satisfaction in the Context of the COVID-19 Pandemic. *Journal of Competitiveness*, 13(2), 65–82. <https://doi.org/10.7441/joc.2021.02.04>
- Obregon, J. (2022). *Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de atención de Lima del Sistema Nacional de Pensiones, 2021* [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78407/Obregon\\_CJC-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78407/Obregon_CJC-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_747014.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf)
- Oszlak, O. (2020). Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud. *Cuadernos Del INAP*, 1, 1–24.  
<https://www.cedes.org.ar/bitstream/123456789/4566/1/CuadernosdelINAP2020%281%2930.pdf>
- Panaspaico, J. (2022). *Trabajo remoto y satisfacción laboral de los trabajadores de la dirección regional de salud de Lima, 2021*. Universidad César Vallejo.
- Park, S., & Jik, Y. (2020). Does telework status affect the behavior and perception of supervisors? Examining task behavior and perception in the telework context. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–26.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1777183>
- Rodríguez, E. (2022). *Trabajo remoto y la satisfacción laboral de los trabajadores en una Municipalidad Provincial de Lima, 2021* [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79984/Rodriguez\\_MEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79984/Rodriguez_MEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, S. (2021). *Teletrabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021* [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72368/Rodriguez\\_VSS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72368/Rodriguez_VSS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7069. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>
- Schall, M. (2019). *The relationship between remote work and job satisfaction: the mediating roles of perceived autonomy, work-family conflict, and telecommuting intensity*. Universidad de San José, Costa Rica.
- Shiva Kakkar, KuriL, S., Singh, S., Saha, S., & Anurag Dugar. (2022). The influence of remote work communication satisfaction and CSR association on employee alienation and job satisfaction: a moderated-mediation study. *Information Technology & People*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ITP-01-2021-0030>
- Shobe, K. (2018). Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy. *Business and Economics Journal*, 09(02). <https://doi.org/10.4172/2151-6219.1000351>
- Sooriyapperuma, W., & Nawarathna, C. (2021). Determinants of Employees' Job Satisfaction when Working from Home; with particular reference to the telecommunication and software companies in Colombo district Sri Lanka. *Asian Journal of Social Science and Management Technology*, 3(2).
- Țălănar-Naghi, D. I. (2021). Research note: Job Satisfaction and working from home in Romania, before and during Covid-19. *Revista Calitatea Vieții*, 32(2). <https://doi.org/10.46841/RCV.2021.02.01>
- Tariq, M., Rashid, W., Thoudam, P., Anwar, I., & Bino, E. (2021). Telecommuting during COVID 19: A Moderated-Mediation Approach Linking Job Resources to Job Satisfaction. *Sustainability*, 13(20). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su132011449>
- Toscano, F., & Zappalá, S. (2020). Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation. *Sustainability*. <https://doi.org/doi.org/10.3390/su12239804>

- Ulate, R. (2020). Teleworking and its impact on business productivity and job satisfaction of employees: Recent trends. *Revista Tecnología En Marcha*, 33(7), 23–31. <https://doi.org/doi.org/10.18845/tm.v33i7.5477>
- van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021). Factors Influencing Adjustment to Remote Work: Employees' Initial Responses to the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6966. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136966>
- Wilgus, S. (2021). Making a Job More Hectic than It Already Is: the Effect of Work Design Configuration on Job Stressor Fluctuations, Job Satisfaction, and Turnover Intentions [North Carolina State University]. In *Proquest*. <https://www.proquest.com/openview/b3737860abeed97d43f42d18399cffc7/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Zöllner, K., & Sulíková, R. (2021). Teleworking and its influence on job satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*, 18.

## **ANEXOS**

### Anexo1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Trabajo remoto y satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022

**Autor:** Bachiller. Andrés Ramón Asenjo Gallo

**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES / ENFOQUE: CUANTITATIVO**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable x: Trabajo laboral ; Variable 2: Satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Qué relación existe entre las normativas y obligaciones con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la jornada laboral con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el ambiente laboral con la satisfacción laboral del personal de</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre las normativas y obligaciones con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre la jornada laboral con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre el ambiente laboral con la satisfacción</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación entre el trabajo remoto con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022</p> <p><b>Hipótesis específica:</b></p> <p>Existe relación entre las normativas y obligaciones con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022</p> <p>Existe relación entre la jornada laboral con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022</p> <p>Existe relación entre el ambiente laboral con la satisfacción laboral del</p>	<p>1. Normativas y obligaciones</p> <p>2. Jornada laboral</p> <p>3. Ambiente laboral</p> <p>4. Canales de comunicación</p> <p>5. Relación con los jefes</p> <p>6. Entorno físico</p>	<p>1.1. Comunicación al trabajador</p> <p>1.2. Canales de comunicación</p> <p>1.3. Desarrollo de su labor</p> <p>1.4. Condiciones de seguridad</p> <p>1.5. Conservar unión laboral</p> <p>1.6. Condiciones económicas</p> <p>2.1. Tiempo</p> <p>3.1. Entorno de trabajo seguro</p> <p>4.1. Instrumento electrónico de difusión</p> <p>4.2. Nuevas tecnologías</p> <p>4.3. Medios electrónicos</p> <p>5.1. Vínculo cercano</p> <p>5.2. Tolerancia y comprensión</p> <p>6.1. Bienestar personal</p> <p>6.2. Mobiliario</p> <p>6.3. Infraestructura</p>	<p>1-6</p> <p>7-9</p> <p>10-12</p> <p>13-15</p> <p>16-17</p> <p>18-21</p>	<p>Nominal</p>	<p>1: Nunca</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>3: A veces</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>5: Siempre</p>

<p>salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre los canales de comunicación con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022?</p>	<p>laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre los canales de comunicación con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022</p>	<p>personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022</p> <p>Existe relación entre los canales de comunicación con la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022</p>	<p>7. Desempeño personal</p> <p>8. Salario recompensas</p>	<p>o</p>	<p>6.4. Equipamiento</p> <p>7.1. Competencias y capacidades</p> <p>8.1. Remuneración adecuada</p> <p>8.2. Políticas de promoción</p>	<p>22-23</p> <p>24-25</p>		
--	---	---	--	----------	--	---------------------------	--	--

**Técnica de recolección de datos:** La encuesta

**Instrumento de recolección de datos:** El cuestionario

**Validación:** Será por juicio de expertos

**La confiabilidad:** Por el coeficiente de alfa de Cronbach

## Anexo 2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Trabajo remoto</b>	Constituye el uso de las tecnologías de telecomunicaciones para realizar trabajos como la búsqueda de bases de datos en línea, las teleconferencias, el envío de faxes, el correo electrónico, las llamadas por teléfono móvil, los mensajes de voz, entre otros. Mientras que la información se intercambia a distancia, la realidad actual hace hincapié en el seguimiento a distancia (Ulate, 2020).	El trabajo remoto se desenvuelve en normativas y obligaciones, jornada laboral, ambiente laboral y canales de comunicación	Normativas y obligaciones	- Comunicación al trabajador	1-6	Nominal/Likert
			Jornada laboral	- Canales de comunicación		
				- Desarrollo de su labor		
				- Condiciones de seguridad		
Ambiente laboral	- Conservar unión laboral	7-9				
Canales de comunicación	- Condiciones económicas					
		- Tiempo	10-12			
			- Entorno de trabajo seguro	13-15		
			- Instrumento electrónico de difusión			
			- Nuevas tecnologías			
			- Medios electrónicos			
<b>Satisfacción laboral</b>	Hace referencia al bienestar que siente un empleado en su entorno organizativo. En otras palabras, es la actitud de una persona hacia su trabajo (Wilgus, 2021).	La satisfacción laboral se desenvuelve en relación con los jefes, entorno físico, desempeño personal y salario o recompensas.	Relación con los jefes	- Vínculo cercano	16-17	Nominal/Likert
			Entorno físico	- Tolerancia y comprensión		
				- Bienestar personal	18-21	
				- Mobiliario		
Desempeño personal	- Infraestructura	22-23				
	- Equipamiento					
Salario o recompensas	- Competencias y capacidades	24-25				
	- Remuneración adecuada					
	- Políticas de promoción					

Anexo 3. Instrumento



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CUESTIONARIO

Estimados, el objetivo de este cuestionario es determinar la relación entre el trabajo remoto relacionado a la satisfacción laboral del personal del Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022, 2022

## DATOS ESPECÍFICOS

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Este cuestionario es anónimo. Es importante que responda todas las interrogantes con veracidad. Gracias por su valioso aporte.

ÍTEMS		Escala Likert				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
<b>Variable I: Trabajo remoto</b>						
<i>D1: Normativas y obligaciones</i>						
1	Dentro de las normativas y obligaciones se establecen lineamientos para la comunicación con el trabajador.					
2	Existen canales de comunicación disponibles para el trabajador.					
3	Las normativas y obligaciones garantizan el desarrollo de sus labores.					
4	Las normativas y obligaciones garantizan su condición de seguridad.					
5	Se establece la conservación de los lazos laborales.					
6	Las normativas respetan las condiciones económicas vigentes.					
<i>D2: Jornada de tiempo</i>						
7	Se respetan los tiempos de descanso durante la jornada laboral.					

8	Cuenta con días de descanso y reposición.					
9	Se le aseguran sus vacaciones al cabo de su cumplimiento legal.					
<i>D3: Ambiente laboral</i>						
10	Existe un ambiente de trabajo agradable.					
11	Existe un ambiente de trabajo seguro.					
12	Considera que el ambiente laboral es propicio para trabajar de forma remota.					
<i>D4: Canales de comunicación</i>						
13	Le brindan instrumentos electrónicos para la difusión de información (laptops, teléfonos, etc.)					
14	Su centro de trabajo le permite acceder a nuevas tecnologías.					
15	Cuenta con medios electrónicos para realizar el trabajo remoto.					
<b>Variable II: Satisfacción laboral</b>						
<i>D5: Relación con los jefes</i>						
16	Considera que tiene un vínculo cercano con sus jefes.					
17	Los jefes le demuestran tolerancia y comprensión.					
18	Puedo contar con el entendimiento de los jefes en caso de que tenga una emergencia					
<i>D6: Entorno físico</i>						
19	Considera que tiene bienestar personal dentro de su puesto laboral.					
20	Cuenta con un mobiliario adecuado para desarrollar sus actividades.					
21	Cuenta con la infraestructura para trabajar de forma adecuada.					
22	Tiene el equipamiento necesario por parte de la empresa.					
23	Me siento cómodo en mi lugar de trabajo debido a que el espacio es ergonómico					
<i>D7: Desempeño personal</i>						
24	Sus competencias se han visto beneficiadas desde que labora en su trabajo actual.					
25	Se le reconocen sus capacidades de forma reiterativa.					
26	Se le capacita de forma constante.					
27	Sus habilidades se adecuan a las exigencias del					

	puesto de trabajo.					
<i>D8: Salario o recompensas</i>						
28	Obtiene una remuneración adecuada por el desempeño de sus funciones.					
29	Existen y se cumplen las políticas de promoción por su buen desempeño.					
30	Suele verse beneficiado por las políticas de recompensa que tiene la empresa y lo motivan a mantener su rendimiento.					

### Anexo 4. Base de datos

1	Dirección de correo electrónico	DESEA PARTICIPAR DEL CUESTIONAF	EDAD	GÉNERO	GRUPO LA	1.- Dentro	2.- Existen	3.- Las nor	4.- Las nor	5.- Se esta	6.- Las nor	7.- Durante	8.- Durante	9.- Se le as	10.- El trat	1
2	madamel1982@gmail.com	SI	3	2	3	3	5	5	5	3	5	2	3	3	4	4
3	dtorresa@esofa.edu.pe	SI	3	2	2	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	eramosl@esofa.edu.pe	SI	5	1	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	cgonzalese@esofa.edu.pe	SI	5	1	2	3	2	4	3	4	5	4	5	5	3	3
6	gilmer2425@gmail.com	SI	5	1	3	5	4	4	3	5	5	3	3	3	5	5
7	cbarba2010@live.com	SI	6	1	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
8	danriverpar@gmail.com	SI	5	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3
9	lpaitans@esofa.edu.pe	SI	2	2	3	4	3	4	2	3	3	1	3	4	3	3
10	mariastridseverinoagurto3@gmail.com	SI	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	veliz68@hotmail.com	SI	4	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
12	luis.alvarado19@gmail.com	SI	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	fredylazo01@gmail.com	SI	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	avionruso32@gmail.com	SI	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	montescadillocesar@gmail.com	SI	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
16	davidkeva1@gmail.com	SI	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
17	geanpierre19eofap@gmail.com	SI	2	1	2	3	2	3	3	5	2	3	5	3	3	3
18	jarcap@esofa.edu.pe	SI	3	1	3	4	5	4	4	5	3	5	3	5	5	5
19	ramosarticagiordansteve@gmail.com	SI	1	1	1	3	4	4	4	5	4	3	4	3	2	2
20	raso3@hotmail.com	SI	4	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	murayariosminiocarlosdanie21@gmail.com	SI	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	kaguilara@esofa.edu.pe	SI	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	weantonmoyano@gmail.com	SI	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	nsarviay@esofa.edu.pe	SI	3	1	2	3	1	2	3	4	3	4	3	1	4	4
25	maritzavargasmachucamarichi@gmail.com	SI	4	2	1	3	4	3	4	5	5	1	1	5	5	5
26	faviola14@hotmail.com	SI	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
27	lalmercoc@esofa.edu.pe	SI	4	1	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
28	mendozalopezcristina21@gmail.com	SI	1	2	1	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5
29	aldoninayahuar10@gmail.com	SI	4	1	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
30	cinthya.capa.08@gmail.com	SI	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
31	rcchristianc@gmail.com	SI	4	1	3	3	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4
32	familia_lomejor@hotmail.com	SI	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	ccorrales2108@gmail.com	SI	2	1	2	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4

# Anexo 5. Captura SPSS

Base\_Aceño.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Edad	Númerico	8	0	(1, 18-25)...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Género	Númerico	8	0	(1, Masculin...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	Grupo_laboral	Númerico	8	0	(1, Auxilia...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	p1	Númerico	8	0	Dentro de las n...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	p2	Númerico	8	0	Existen canale...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	p3	Númerico	8	0	Las normativas ...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	p4	Númerico	8	0	Las normativas ...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	p5	Númerico	8	0	Se establece la...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	p6	Númerico	8	0	Las normativas ...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	p7	Númerico	8	0	Se respetan los...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	p8	Númerico	8	0	Cuenta con día...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	p9	Númerico	8	0	Se le aseguran...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	p10	Númerico	8	0	Existe un ambi...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	p11	Númerico	8	0	Existe un ambi...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	p12	Númerico	8	0	Considera que ...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	p13	Númerico	8	0	Le brindan instr...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	p14	Númerico	8	0	Su centro de tr...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	p15	Númerico	8	0	Cuenta con me...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	p16	Númerico	8	0	Considera que ...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	p17	Númerico	8	0	Los jefes le de...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	p18	Númerico	8	0	Puedo contar c...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	p19	Númerico	8	0	Considera que ...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	p20	Númerico	8	0	Cuenta con un ...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	p21	Númerico	8	0	Cuenta con la l...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	p22	Númerico	8	0	Tiene el equip...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	p23	Númerico	8	0	Me siento cóm...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	p24	Númerico	8	0	Sus competen...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
28	p25	Númerico	8	0	Se le reconoce...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
29	p26	Númerico	8	0	Se le capacita...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
30	p27	Númerico	8	0	Sus habilidade...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
31	p28	Númerico	8	0	Obtiene una re...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
32	p29	Númerico	8	0	Existen y se cu...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
33	p30	Númerico	8	0	Suele verse be...	(1, Nunca)...	8	Derecha	Nominal	Entrada
34	Normativas...	Númerico	8	2		Ninguno	17	Derecha	Escala	Entrada
35	Jornada_lab...	Númerico	8	2		Ninguno	18	Derecha	Nominal	Entrada
36	Ambiente_J...	Númerico	8	2		Ninguno	26	Derecha	Nominal	Entrada
37	Canales_de...	Númerico	8	2		Ninguno	16	Derecha	Escala	Entrada
38	Trabajo_rem...	Númerico	8	2		Ninguno	16	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Base\_Aceño.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visite: 45 de 45 variables

	Edad	Género	Grupo_laboral	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19
1	3	2	3	3	5	5	5	5	3	5	2	3	3	4	5	5	1	5	5	5	5	5
2	3	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	1	3	4	4	5	5	5
3	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5
4	5	1	2	3	2	4	3	4	5	4	5	5	3	4	3	2	2	5	4	4	5	4
5	5	1	3	5	4	4	3	5	5	3	3	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2
6	5	1	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	4	5	4	4	4	4
7	5	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	2	4	4	4	4	4
8	2	2	3	4	3	4	2	3	3	1	3	4	3	3	1	1	3	3	5	4	5	3
9	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
11	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	2	3	2
12	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
14	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4
15	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4
16	2	1	2	3	2	3	3	5	2	3	5	3	3	4	3	2	4	5	4	4	5	5
17	3	1	3	4	5	4	4	5	3	5	3	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5
18	1	1	1	3	4	4	4	5	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3
19	4	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5
20	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	1	2	3	1	2	3	4	3	4	3	1	4	5	5	1	1	1	4	3	4	2
24	4	2	1	3	4	3	4	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	3	2	3	5
25	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	3	4	5	5	5	4
26	4	1	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
27	1	2	1	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	2	3	4	5
28	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	1	4	4	2	4	5
29	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4
30	4	1	3	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	5	4
31	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5
32	2	1	2	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	5
33	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	3	5	5	5	5	5
34	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	2	2	4	4	3	4	4	3	1	4	5	3	2	3	1	2	4	3	5	5	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unideco ON

## Anexo 6. Estadística descriptiva

Respecto al desarrollo de los resultados de cada variable, analizo la información en datos descriptivos.

### Tabla 9.

*Tabla cruzada trabajo remoto\*satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel Alto	Total
Trabajo remoto	Nivel bajo	Recuento %	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%	1 100,0%
	Nivel medio	Recuento %	0 0,0%	5 62,5%	3 37,5%	8 100,0%
	Nivel Alto	Recuento %	1 2,4%	8 19,5%	32 78,0%	41 100,0%
Total		Recuento %	1 2,0%	13 26,0%	36 72,0%	50 100,0%

### Interpretación

En la tabla 3, desde la perspectiva descriptiva, se tuvo que para el caso de las variables trabajo remoto y satisfacción laboral, el 62,5% posee un nivel medio tanto del trabajo remoto como en la satisfacción laboral, el 78,0% posee un nivel alto tanto en el trabajo remoto como en la satisfacción laboral. Esto lleva a concluir que entre mayor sea una variable la otra tiende a tener un nivel más alto.

**Tabla 10.***Tabla cruzada Normativas y obligaciones \*Satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel Alto	Total
Normativas y obligaciones	Nivel medio	Recuento %	0 0,0%	3 42,9%	4 57,1%	7 100,0%
	Nivel Alto	Recuento %	1 2,3%	10 23,3%	32 74,4%	43 100,0%
Total	Recuento		1	13	36	50
	%		2,0%	26,0%	72,0%	100,0%

#### Interpretación

En la tabla 4, desde la perspectiva descriptiva, se tuvo que para el caso de la dimensión normativas y obligaciones con la satisfacción laboral, el 42,9% posee un nivel medio tanto de la dimensión normativas y obligaciones como en la satisfacción laboral, el 74,4% posee un nivel alto tanto en la dimensión normativas y obligaciones como en la satisfacción laboral. Esto lleva a concluir que entre mayor sea una variable la otra tiende a tener un nivel más alto.

**Tabla 11.***Tabla cruzada Jornada laboral \*Satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel Alto	
Jornada laboral	Nivel bajo	Recuento %	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%	1 100,0%
	Nivel medio	Recuento %	0 0,0%	7 63,6%	4 36,4%	11 100,0%
	Nivel Alto	Recuento %	1 2,6%	6 15,8%	31 81,6%	38 100,0%
Total		Recuento %	1 2,0%	13 26,0%	36 72,0%	50 100,0%

### Interpretación

En la tabla 5, desde la perspectiva descriptiva, se tuvo que para el caso de la dimensión jornada laboral y la satisfacción laboral, el 63,6% posee un nivel medio tanto de la dimensión jornada laboral como en la satisfacción laboral, el 74,4% posee un nivel alto tanto en la dimensión jornada laboral y en la satisfacción laboral. Esto lleva a concluir que entre mayor sea una variable la otra tiende a tener un nivel más alto.

**Tabla 12.***Tabla cruzada Ambiente laboral \*Satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel Alto	Total
Ambiente laboral	Nivel bajo	Recuento %	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%	1 100,0%
	Nivel medio	Recuento %	0 0,0%	5 41,7%	7 58,3%	12 100,0%
	Nivel Alto	Recuento %	1 2,7%	8 21,6%	28 75,7%	37 100,0%
Total		Recuento %	1 2,0%	13 26,0%	36 72,0%	50 100,0%

### Interpretación

En la tabla 6, desde la perspectiva descriptiva, se tuvo que, para el caso de la dimensión ambiente laboral y la satisfacción laboral, el 41,7% posee un nivel medio tanto de la dimensión ambiente laboral como en la satisfacción laboral, el 75,7% posee un nivel alto tanto en la dimensión ambiente laboral y en la satisfacción laboral. Esto lleva a concluir que entre mayor sea una variable la otra tiende a tener un nivel más alto.

**Tabla 13.***Tabla cruzada Canales de comunicación \*Satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel Alto	Total
Canales de comunicación	Nivel bajo	Recuento %	1 25,0%	2 50,0%	1 25,0%	4 100,0%
	Nivel medio	Recuento %	0 0,0%	8 34,8%	15 65,2%	23 100,0%
	Nivel Alto	Recuento %	0 0,0%	3 13,0%	20 87,0%	23 100,0%
Total		Recuento	1	13	36	50
		%	2,0%	26,0%	72,0%	100,0%

### Interpretación

En la tabla 7, con base en los datos obtenidos desde la perspectiva descriptiva, se tuvo que para el caso de la dimensión canales de comunicación y la satisfacción laboral, el 34,8% posee un nivel medio tanto de la dimensión canales de comunicación como en la satisfacción laboral, el 87,0% posee un nivel alto tanto en la dimensión canales de comunicación y en la satisfacción laboral. Esto lleva a concluir que entre mayor sea una variable la otra tiende a tener un nivel más alto.

## Anexo 7. Consentimiento informado

# Trabajo remoto y satisfacción laboral



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimados, el objetivo de este cuestionario es determinar la relación entre el trabajo remoto relacionado a la satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022.

Este cuestionario es anónimo. Es importante que responda todas las interrogantes con veracidad. Gracias por su valioso aporte.

Luego de haber sido debidamente informado(a) de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la Investigación denominada "Trabajo remoto y satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido con el Investigador Responsable Andrés Ramón Asenjo Gallo, Celular: 939685198 y correo electrónico: aasenjog@ucvvirtual.edu.pe.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciado puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento sin que ello me ocasiona ningún perjuicio. Asimismo, se me ha informado que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucrados (as) en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.



## Anexo 8. Muestra

Preguntas Respuestas **50** Configuración

---

50 respuestas + ⋮

**No se aceptan más respuestas**

**Mensaje para los encuestados**

This form is no longer accepting responses, and has been set to automatically close by ⌵

## **VALIDACIÓN EXPERTO N° 1**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Relación laboral</b>							
1	Considera que tiene un vínculo cercano con sus jefes.	X		X		X		
2	Los jefes le demuestran tolerancia y comprensión.	X		X		X		
3	Puede contar con el entendimiento de los jefes en caso de que tenga una emergencia.	X		X		X		
	<b>Entorno físico</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Considera que tiene bienestar personal dentro de su puesto laboral.	X		X		X		
5	Cuenta con un mobiliario adecuado para desarrollar sus actividades.	X		X		X		
6	Cuenta con la infraestructura para trabajar de forma adecuada.	X		X		X		
7	Tiene el equipamiento necesario por parte de la Institución.	X		X		X		
8	Se siente cómodo en su lugar de trabajo debido a que el espacio es ergonómico.	X		X		X		
	<b>Desempeño personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Sus competencias laborales se han visto beneficiadas desde que labora en su trabajo actual.	X		X		X		
10	Se le reconocen sus capacidades laborales de forma reiterativa mediante la Orden del Día u otros.	X		X		X		
11	Se le capacita de forma constante.	X		X		X		
12	Sus habilidades se adecuan a las exigencias del puesto de trabajo.	X		X		X		
	<b>Salario o recompensas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Obtiene una remuneración adecuada por el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
14	Existen y se cumplen las políticas de promoción por su buen desempeño laboral.	X		X		X		
15	Suele verse beneficiado por las políticas de recompensa que tiene la Institución y lo motivan a mantener su rendimiento.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Juan Carlos CÁRDENAS VALVERDE DNI: 20048150

**Especialidad del validador:** Licenciado en Educación secundaria, especialidad Informática y Matemática

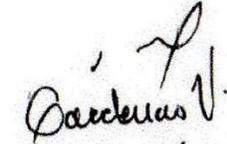
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de julio del 2022



---

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Normativas y obligaciones</b>							
1	Dentro de las normativas y obligaciones se establecen lineamientos para la comunicación con el trabajador.	X		X		X		
2	Existen canales de comunicación digital disponibles para el trabajador.	X		X		X		
3	Las normativas y obligaciones garantizan el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
4	Las normativas y obligaciones garantizan su condición de seguridad en el trabajo remoto.	X		X		X		
5	Se establece la conservación de los lazos laborales mediante canales tecnológicos (WhatsApp).	X		X		X		
6	Las normativas del trabajo remoto respetan las condiciones económicas vigentes.	X		X		X		
	<b>Jornada de tiempo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Durante el trabajo remoto se respetan los tiempos de descanso en el periodo de la jornada laboral.	X		X		X		
8	Durante el trabajo remoto cuenta con días de descanso y reposición (Vacaciones, feriados, etc.).	X		X		X		
9	Se le aseguran sus vacaciones al cabo de su cumplimiento legal en el trabajo remoto.	X		X		X		
	<b>Ambiente laboral</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	El trabajo remoto genera una coexistencia agradable.	X		X		X		
11	Existe un ambiente de trabajo seguro en el trabajo remoto.	X		X		X		
12	Considera que el ambiente laboral es propicio para trabajar de forma remota.	X		X		X		
	<b>Canales de comunicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Le brindan instrumentos electrónicos para la difusión de información (computadoras, laptops, teléfonos, etc)	X		X		X		
14	Su centro de trabajo le permite acceder a nuevas tecnologías.	X		X		X		
15	Cuenta con medios electrónicos para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [ X ]        **Aplicable después de corregir** [ ]        **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Juan Carlos CÁRDENAS VALVERDE      DNI: 20048150**

**Especialidad del validador:** Licenciado en Educación secundaria, especialidad Informática y Matemática

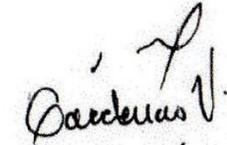
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**04 de julio del 2022**



---

**Firma del Experto Informante.**

## **VALIDACIÓN EXPERTO N° 2**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Relación laboral</b>							
1	Considera que tiene un vínculo cercano con sus jefes.							
2	Los jefes le demuestran tolerancia y comprensión.							
3	Puede contar con el entendimiento de los jefes en caso de que tenga una emergencia.							
	<b>Entorno físico</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Considera que tiene bienestar personal dentro de su puesto laboral.							
5	Cuenta con un mobiliario adecuado para desarrollar sus actividades.							
6	Cuenta con la infraestructura para trabajar de forma adecuada.							
7	Tiene el equipamiento necesario por parte de la Institución.							
8	Se siente cómodo en su lugar de trabajo debido a que el espacio es ergonómico.							
	<b>Desempeño personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Sus competencias laborales se han visto beneficiadas desde que labora en su trabajo actual.							
10	Se le reconocen sus capacidades laborales de forma reiterativa mediante la Orden del Día u otros.							
11	Se le capacita de forma constante.							
12	Sus habilidades se adecuan a las exigencias del puesto de trabajo.							
	<b>Salario o recompensas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Obtiene una remuneración adecuada por el desempeño de sus funciones.							
14	Existen y se cumplen las políticas de promoción por su buen desempeño laboral.							
15	Suele verse beneficiado por las políticas de recompensa que tiene la Institución y lo motivan a mantener su rendimiento.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

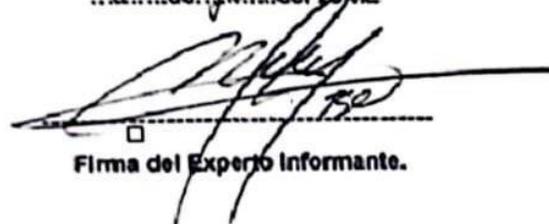
Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Martin Ramón Asero Gallo. DNI: 4375241  
Especialidad del validador: Maestro en Doctrina y Administración Aeroespacial.

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

..16 de Julio del 2022



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Normativas y obligaciones</b>							
1	Dentro de las normativas y obligaciones se establecen lineamientos para la comunicación con el trabajador.							
2	Existen canales de comunicación digital disponibles para el trabajador.							
3	Las normativas y obligaciones garantizan el desarrollo de sus labores.							
4	Las normativas y obligaciones garantizan su condición de seguridad en el trabajo remoto.							
5	Se establece la conservación de los lazos laborales mediante canales tecnológicos (WhatsApp).							
6	Las normativas del trabajo remoto respetan las condiciones económicas vigentes.							
	<b>Jornada de tiempo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Durante el trabajo remoto se respetan los tiempos de descanso en el periodo de la jornada laboral.							
8	Durante el trabajo remoto cuenta con días de descanso y reposición (Vacaciones, feriados, etc.).							
9	Se le aseguran sus vacaciones al cabo de su cumplimiento legal en el trabajo remoto.							
	<b>Ambiente laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El trabajo remoto genera una coexistencia agradable.							
11	Existe un ambiente de trabajo seguro en el trabajo remoto.							
12	Considera que el ambiente laboral es propicio para trabajar de forma remota.							
	<b>Canales de comunicación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Le brindan instrumentos electrónicos para la difusión de información (computadoras, laptops, teléfonos, etc)							
14	Su centro de trabajo le permite acceder a nuevas tecnologías.							
15	Cuenta con medios electrónicos para realizar el trabajo remoto.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

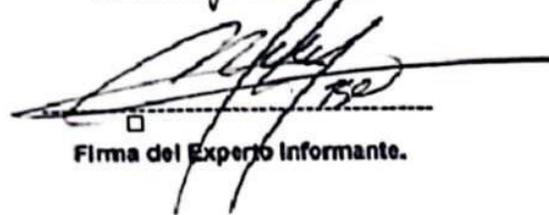
Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: Martin Ramón Isenpo Gallo. DNI: 4375241  
Especialidad del validador: Maestro en Doctrina y Administración Aeroespacial.

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

16 de Julio del 2022

  
Firma del Experto Informante.

## **VALIDACIÓN EXPERTO N° 3**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Relación laboral</b>							
1	Considera que tiene un vínculo cercano con sus jefes.	X		X		X		
2	Los jefes le demuestran tolerancia y comprensión.	X		X		X		
3	Puede contar con el entendimiento de los jefes en caso de que tenga una emergencia.	X		X		X		
	<b>Entorno físico</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No	
4	Considera que tiene bienestar personal dentro de su puesto laboral.	X		X		X		
5	Cuenta con un mobiliario adecuado para desarrollar sus actividades.	X		X		X		
6	Cuenta con la infraestructura para trabajar de forma adecuada.	X		X		X		
7	Tiene el equipamiento necesario por parte de la Institución.	X		X		X		
8	Se siente cómodo en su lugar de trabajo debido a que el espacio es ergonómico.	X		X		X		
	<b>Desempeño personal</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Sus competencias laborales se han visto beneficiadas desde que labora en su trabajo actual.	X		X		X		
10	Se le reconocen sus capacidades laborales de forma reiterativa mediante la Orden del Día u otros.	X		X		X		
11	Se le capacita de forma constante.	X		X		X		
12	Sus habilidades se adecuan a las exigencias del puesto de trabajo.	X		X		X		
	<b>Salario o recompensas</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Obtiene una remuneración adecuada por el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
14	Existen y se cumplen las políticas de promoción por su buen desempeño laboral.	X		X		X		
15	Suele verse beneficiado por las políticas de recompensa que tiene la Institución y lo motivan a mantener su rendimiento.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Lozano Agosto Ruben Eduardo DNI: 10315955

Especialidad del validador: Maestro en Bioquímica y Nutrición

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de Julio del 20.....



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Normativas y obligaciones</b>							
1	Dentro de las normativas y obligaciones se establecen lineamientos para la comunicación con el trabajador.	X		X		X		
2	Existen canales de comunicación digital disponibles para el trabajador.	X		X		X		
3	Las normativas y obligaciones garantizan el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
4	Las normativas y obligaciones garantizan su condición de seguridad en el trabajo remoto.	X		X		X		
5	Se establece la conservación de los lazos laborales mediante canales tecnológicos (WhatsApp).	X		X		X		
6	Las normativas del trabajo remoto respetan las condiciones económicas vigentes.	X		X		X		
	<b>Jornada de tiempo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Durante el trabajo remoto se respetan los tiempos de descanso en el periodo de la jornada laboral.	X		X		X		
8	Durante el trabajo remoto cuenta con días de descanso y reposición (Vacaciones, feriados, etc.).	X		X		X		
9	Se le aseguran sus vacaciones al cabo de su cumplimiento legal en el trabajo remoto.	X		X		X		
	<b>Ambiente laboral</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	El trabajo remoto genera una coexistencia agradable.	X		X		X		
11	Existe un ambiente de trabajo seguro en el trabajo remoto.	X		X		X		
12	Considera que el ambiente laboral es propicio para trabajar de forma remota.	X		X		X		
	<b>Canales de comunicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Le brindan instrumentos electrónicos para la difusión de información (computadoras, laptops, teléfonos, etc)	X		X		X		
14	Su centro de trabajo le permite acceder a nuevas tecnologías.	X		X		X		
15	Cuenta con medios electrónicos para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Lozano Agosto Zuben Eduardo DNI: 10315955

Especialidad del validador: Maestro en Biopímica y Nutrición

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de Julio del 20...



Firma del Experto Informante.

## **VALIDACIÓN EXPERTO N° 4**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Relación laboral</b>							
1	Considera que tiene un vínculo cercano con sus jefes.	X		X		X		
2	Los jefes le demuestran tolerancia y comprensión.	X		X		X		
3	Puede contar con el entendimiento de los jefes en caso de que tenga una emergencia.	X		X		X		
	<b>Entorno físico</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No	
4	Considera que tiene bienestar personal dentro de su puesto laboral.	X		X		X		
5	Cuenta con un mobiliario adecuado para desarrollar sus actividades.	X		X		X		
6	Cuenta con la infraestructura para trabajar de forma adecuada.	X		X		X		
7	Tiene el equipamiento necesario por parte de la Institución.	X		X		X		
8	Se siente cómodo en su lugar de trabajo debido a que el espacio es ergonómico.	X		X		X		
	<b>Desempeño personal</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Sus competencias laborales se han visto beneficiadas desde que labora en su trabajo actual.	X		X		X		
10	Se le reconocen sus capacidades laborales de forma reiterativa mediante la Orden del Día u otros.	X		X		X		
11	Se le capacita de forma constante.	X		X		X		
12	Sus habilidades se adecuan a las exigencias del puesto de trabajo.	X		X		X		
	<b>Salario o recompensas</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Obtiene una remuneración adecuada por el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
14	Existen y se cumplen las políticas de promoción por su buen desempeño laboral.	X		X		X		
15	Suele verse beneficiado por las políticas de recompensa que tiene la Institución y lo motivan a mantener su rendimiento.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

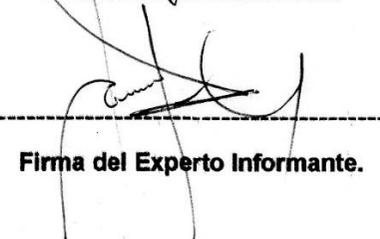
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Campas Geronimo Marco Antonio DNI: 43291040

Especialidad del validador: M.G. en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de Julio del 2022

  
-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Normativas y obligaciones</b>							
1	Dentro de las normativas y obligaciones se establecen lineamientos para la comunicación con el trabajador.	X		X		X		
2	Existen canales de comunicación digital disponibles para el trabajador.	X		X		X		
3	Las normativas y obligaciones garantizan el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
4	Las normativas y obligaciones garantizan su condición de seguridad en el trabajo remoto.	X		X		X		
5	Se establece la conservación de los lazos laborales mediante canales tecnológicos (WhatsApp).	X		X		X		
6	Las normativas del trabajo remoto respetan las condiciones económicas vigentes.	X		X		X		
	<b>Jornada de tiempo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Durante el trabajo remoto se respetan los tiempos de descanso en el periodo de la jornada laboral.	X		X		X		
8	Durante el trabajo remoto cuenta con días de descanso y reposición (Vacaciones, feriados, etc.).	X		X		X		
9	Se le aseguran sus vacaciones al cabo de su cumplimiento legal en el trabajo remoto.	X		X		X		
	<b>Ambiente laboral</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	El trabajo remoto genera una coexistencia agradable.	X		X		X		
11	Existe un ambiente de trabajo seguro en el trabajo remoto.	X		X		X		
12	Considera que el ambiente laboral es propicio para trabajar de forma remota.	X		X		X		
	<b>Canales de comunicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Le brindan instrumentos electrónicos para la difusión de información (computadoras, laptops, teléfonos, etc)	X		X		X		
14	Su centro de trabajo le permite acceder a nuevas tecnologías.	X		X		X		
15	Cuenta con medios electrónicos para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [ X ]        **Aplicable después de corregir** [ ]        **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Campos Geronimo Marco Antonio DNI: 43291040

Especialidad del validador: MG. en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de Julio del 2022

  
Firma del Experto Informante.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "Trabajo remoto y satisfacción laboral del personal de salud de un Instituto Superior de la FAP de Lima, 2022.", cuyo autor es ASENJO GALLO ANDRES RAMON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS <b>DNI:</b> 20048150 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1744-5746	Firmado electrónicamente por: JCARDENASV el 15- 08-2022 21:10:27

Código documento Trilce: TRI - 0401659