



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**“Trabajo Remoto y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la
Dirección Regional de Salud de Lima, 2021”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Panaspaco Ayala, Jhonnell Miller (ORCID: [0000-0001-6444-2914](https://orcid.org/0000-0001-6444-2914))

ASESOR:

Dra. Vargas Flores, Rosa Luz (ORCID: [0000-0002-7570-2467](https://orcid.org/0000-0002-7570-2467))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Recursos Humanos

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

A mis padres y mi familia por el apoyo brindado siempre, muy especialmente, a mi esposa y compañera Natalia y a mis bellas hijas Luciana y Catalina por ser mi aliciente y fortaleza para seguir avanzando día a día. Gracias por motivarme constantemente a lograr cada objetivo.

Agradecimientos

Agradecer a mi esposa e hijas por ser aliciente y soporte emocional, a mi asesora Dra. Rosa Luz Vargas Flores por las enseñanzas, el apoyo y su profesionalismo para mostrarnos el camino a emprender y a la Dirección Regional de Salud de Lima, mi querida institución, por las facilidades brindadas.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y Operacionalización	21
3.3. Población y muestra	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	51
Referencias	53
Anexos	61
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables	
Anexo 3. Instrumento de Recolección de Información	
Anexo 4. Cuestionario en Google Forms	
Anexo 5. Certificados de Validación de Instrumentos	
Anexo 6. Prueba de Confiabilidad de Variables de la investigación (Piloto)	
Anexo 7. Prueba de Confiabilidad de Variables de la investigación (General)	
Anexo 8. Prueba de Hipótesis	
Anexo 9. Carta de presentación institucional	
Anexo 10. Carta de aceptación institucional	
Anexo 11. Reporte de Turnitin	

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la Variable Trabajo remoto	22
Tabla 2. Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral	23
Tabla 3. Ficha técnica del cuestionario para medir la variable Trabajo remoto	26
Tabla 4. Ficha técnica del cuestionario para medir la variable Satisfacción laboral	26
Tabla 5. Resultado de opinión de expertos	27
Tabla 6. Escala y valores de la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach	28
Tabla 7. Confiabilidad de las variables (Piloto)	28
Tabla 8. Confiabilidad de las variables (General)	28
Tabla 9. Frecuencias descriptivas: Trabajo Remoto y sus dimensiones	30
Tabla 10. Frecuencias descriptivas: Satisfacción Laboral y sus dimensiones	32
Tabla 11. Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis general	34
Tabla 12. Estimaciones de parámetros mediante RLO: Trabajo remoto y Satisfacción laboral	35
Tabla 13. Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis específica 1	36
Tabla 14. Estimaciones de parámetros mediante RLO: Trabajo remoto y dimensión Clima laboral	37
Tabla 15. Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis específica 2	38
Tabla 16. Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis específica 3	39
Tabla 17. Estimaciones de parámetros mediante RLO: Trabajo remoto y dimensión Producción laboral	40
Tabla 18. Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis específica 4	41
Tabla 19. Estimaciones de parámetros mediante RLO: Trabajo remoto y dimensión Relación trabajo - familia	42

Índice de figuras

Figura 1. Diseño de Investigación	21
Figura 2. Fórmula para obtener la muestra	23
Figura 3. Niveles del trabajo remoto y sus dimensiones	30
Figura 4. Niveles de la Satisfacción laboral y sus dimensiones	32

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar si el trabajo remoto incide o no en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Diresa Lima y si tal influencia es favorable o no.

Dentro de la metodología, la investigación es de tipo básica, de nivel explicativo y enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transeccional o transversal e hipotético – deductivo. La población total alcanza un número de 280 trabajadores, no obstante, la muestra final fue de 102 servidores, con un muestreo que pertenece al tipo probabilístico - aleatorio simple. Fueron utilizados dos cuestionarios para medir las dimensiones de las variables trabajo remoto y satisfacción laboral y la confiabilidad fue medida con el Alfa de Cronbach, resultando ambas variables con una fuerte y confiable aceptabilidad.

Finalmente, se evidenció un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$ y la prueba de regresión logística fue significativa ($\chi^2 = 18.456$; $p < 0.05$), concluyendo, que el trabajo remoto incide en un 21% en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021, según la prueba de Nagelkerke (0.211). A su vez, ambas variables están en un nivel regular, con 63.7% para el trabajo remoto y 71.6% para la satisfacción laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral, trabajo remoto, flexibilidad laboral, trabajo - familia

Abstract

The main objective of this study was to determine whether or not remote work affects the job satisfaction of Diresa Lima workers and whether this influence is favorable or not.

Within the methodology, the research is of a basic type, explanatory level and quantitative approach, with a non-experimental design, transectional or cross-sectional and hypothetical-deductive. The total population reaches a number of 280 workers, however, the final sample was 102 servers, with a sample that belongs to the probabilistic type - simple random. Two questionnaires were used to measure the dimensions of the variables remote work and job satisfaction, and the reliability was measured with Cronbach's Alpha, resulting in both variables with a strong and reliable acceptability.

Finally, a level of significance of $0.000 < 0.05$ was evidenced and the logistic regression test was significant ($\chi^2 = 18.456$; $p < 0.05$), concluding that remote work affects 21% of the job satisfaction of the workers of Diresa Lima, 2021, according to the Nagelkerke test (0.211). In turn, both variables are at a regular level, with 63.7% for remote work and 71.6% for job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Remote Work, Labor flexibility, Work – family.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia del Covid-19 o Coronavirus fue un punto de inflexión para todo aspecto de la vida como la conocíamos y desarrollábamos. En ese contexto, el trabajo remoto o trabajo a distancia se convirtió en una importante alternativa en la prestación de servicios públicos y/o privados, facultando a todo empleado a desempeñar sus labores desde sus domicilios y según diversos estudios que son referenciados en la presente investigación, permiten mayor flexibilidad y mejoras en la relación entre lo familiar y laboral, otorgando mayor tiempo a la familia sin que los servidores dejen de cumplir sus funciones, y por ende, permitiéndoles alcanzar una motivación y disfrute permanente con lo que hacen, es decir, alcanzar una satisfacción laboral.

A nivel internacional, países como Chile, Colombia y España se vieron obligados a legislar respecto al trabajo remoto como una medida laboral extraordinaria para hacer frente al Coronavirus. El **gobierno chileno** publicó la Ley N° 21.220 en abril del 2020, a fin de regular el trabajo a distancia y el teletrabajo, donde detalló que el empleador es quien facilita al servidor todo el equipamiento y herramientas necesarias para un efectivo trabajo, asumiendo los gastos logísticos como el servicio de internet y la operatividad, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos; sin que el empleado tenga que hacer uso de elementos de su propiedad para el desempeño de sus funciones.

Colombia no quiso quedarse atrás y aunque tardó un poco más, finalmente en mayo del 2021, el presidente Duque rubricó la Ley 2088, regulando el trabajo en casa o trabajo remoto. De esta forma, se amparó con elementos jurídicos la protección del empleo, salvaguardando la relación laboral con los mismos derechos y garantías. Cabe señalar que dicha normativa legal colombiana se perfeccionó y volvió integral a una normativa previa que ya regulaba el Teletrabajo en Colombia (Ley 1221, 2008), y junto a las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs), estiman, puedan ser establecidas las bases para esta modalidad laboral de forma permanente.

España integra la Unión Europea y siempre está a la vanguardia debido a su progreso socioeconómico y normativas que preponderan al ciudadano, no obstante, hasta antes del inicio de la pandemia, no existía ley alguna respecto al trabajo remoto o trabajo a distancia y solo contemplaba un artículo dentro del Real Decreto del Estatuto de Trabajadores. Al respecto, el gobierno español se vio obligado a legislar sobre el trabajo a distancia o teletrabajo mediante el Real Decreto-Ley 28/2020 con fecha setiembre del 2020, sin embargo, a pesar de lo urgente de dicha normativa, recién entró en vigencia un año después (setiembre, 2021). El Real Decreto-Ley 28/2020 estipula derechos y beneficios para el trabajador a distancia, entre ellos, el derecho al mantenimiento de equipamiento y herramientas; compensación de gastos y desconexión digital fuera del horario de trabajo.

En el **ámbito nacional**, en el Perú, se anunció por primera vez el Estado de Emergencia Nacional y Aislamiento Social Obligatorio el 15 de marzo de 2020 mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y Decreto de Urgencia N° 026-2020, estableciendo normativas temporales para evitar la propagación del COVID-19. Aquellas medidas alcanzaron el panorama laboral, permitiendo que los servidores puedan cambiar su ámbito laboral, así también, se emitió el Decreto Legislativo N° 1505, que autorizó el trabajo remoto hasta el 31 de diciembre del 2020, ampliando su vigencia, primero, hasta el 31 de julio del 2021 mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020, el mismo que promovió el empleo formal y otras disposiciones; y finalmente, el Decreto de Urgencia N° 055-2021 que lo prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2021 y, a su vez, medidas como el retorno de los servidores públicos del sector salud a una modalidad laboral mixta (presencial y remoto) previa evaluación y aprobación del personal de Salud Ocupacional de la Entidad.

El **Ministerio de Trabajo peruano** (2020) publicó en marzo la Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto, cuya finalidad es conceder alcances y lineamientos para el trabajo a distancia en el marco de la emergencia sanitaria, mientras que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2021) a fin de

generar información relevante y objetiva para la readecuación de las políticas al respecto, publicó dos Guías para la Aplicación del Trabajo Remoto y una investigación sobre las características generales de implementación del trabajo remoto en situación de emergencia.

Por su parte, el **Ministerio de Salud del Perú – Minsa** (2020) aprobó la Directiva Administrativa respecto al trabajo remoto para el personal asistencial y administrativos del sector salud, mediante Resolución Ministerial 458-2020. Hay que destacar que la Dirección Regional de Salud de Lima (Diresa Lima) se rige bajo las normativas emitidas por esta cartera ministerial.

En **Diresa Lima**, los trabajadores venían desarrollando sus labores de forma remota desde el inicio de la pandemia en el 2020 hasta el primer trimestre del 2021; cambiando dicha situación a partir de abril del 2021 cuando la Entidad dispuso que los servidores públicos podían ejercer sus funciones en modalidad híbrido o mixto (remoto y presencial) y solo aquellos servidores que formen parte del grupo en situación de vulnerabilidad, podrán optar por la modalidad remota de forma integral. Las nuevas disposiciones originaron voces de disconformidad entre los trabajadores porque la situación sanitaria aún es de riesgo a pesar del avance de las vacunas y porque consideran que el trabajo a distancia otorga mayor flexibilidad, facilitando el equilibrio vida familiar y laboral, más tiempo para la familia, el ocio y las aficiones.

Ante lo expuesto, surge la **interrogante principal** de esta investigación planteado en el siguiente problema general: ¿De qué manera el trabajo remoto incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021? Siendo los **problemas específicos**: primero, ¿De qué manera el trabajo remoto incide en el clima laboral de los trabajadores de la Diresa Lima, 2021?, segundo, ¿De qué manera el trabajo remoto incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Diresa Lima, 2021?, tercero, ¿De qué manera el trabajo remoto incide en la producción laboral de los trabajadores

de la Diresa Lima, 2021?, y cuarto, ¿De qué manera el trabajo remoto incide en la relación trabajo–familia de los servidores de la Diresa Lima, 2021?.

La justificación de este estudio se estructura de la siguiente manera: **Teórica:** Según Valderrama (2015) es el conocimiento del investigador mediante los fundamentos teóricos. En ese sentido, los términos Trabajo remoto y Satisfacción laboral difieren, principalmente en años de estudio e investigación. El trabajo remoto es un concepto que a pesar que data de los años 70, solo en tiempos recientes ha podido ser plasmado apropiadamente en la práctica, con apoyo de las TICs, adquiriendo mayor relevancia con la emergencia sanitaria, a diferencia de la satisfacción laboral que, posee, literalmente, un amplio número de investigaciones, no obstante, ambos conceptos juntos en un estudio, poseen una escasa bibliografía especializada, en ese sentido, esta investigación pretende convertirse en un aporte y contribución teórica relevante para los futuros investigadores de estas variables. **Práctica:** Al respecto Carrasco (2015) explica que este punto permite solucionar la problemática en investigación, por lo cual, permitirá conocer los resultados y conclusiones de la presente investigación respecto a la incidencia de las labores remotas en la satisfacción laboral de los servidores de Diresa Lima, y será una herramienta fundada que podrá ser utilizada y fortalecida por quien pretenda legislar al respecto. **Metodológica:** Para Valderrama (2015) en esta justificación se explican las técnicas usadas en esta investigación. La presente investigación es básica, de alcance explicativo, con diseño no experimental o transversal, método hipotético – deductivo, y enfoque cuantitativo, haciendo uso de la técnica encuestas y cuestionarios como instrumentos para recabar datos confiables y veraces que permitirán alcanzar los objetivos.

En lo que refiere a los propósitos, el **objetivo general** pretende determinar si el trabajo remoto incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021. De ello, se identifican los siguientes **objetivos específicos:** primero: Precisar de qué manera el trabajo remoto incide en el clima laboral de los trabajadores de la Diresa Lima, 2021; segundo:

Determinar cómo el trabajo remoto incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Diresa Lima, 2021; tercero: Determinar si el trabajo remoto incide en la producción laboral de los trabajadores de la Diresa Lima, 2021; y cuarto: Determinar si el trabajo remoto incide en la relación trabajo-familia de los trabajadores de la Diresa Lima, 2021.

Así mismo, como **hipótesis general** de este estudio se propuso que el trabajo remoto incide favorablemente en la satisfacción laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021. Lo acompañan las **hipótesis específicas**: primero: el trabajo remoto incide favorablemente en el clima laboral de los servidores de la Diresa Lima, 2020; segundo: el trabajo remoto incide de forma propicia en el desempeño laboral de los servidores de Diresa Lima, 2021; tercero: el trabajo remoto incide convenientemente en la producción laboral de los trabajadores de la Diresa Lima, 2021; y cuarto: el trabajo remoto incide positivamente en la relación trabajo – familia de los trabajadores de la Diresa Lima, 2021.

Finalmente, y como relevancia social, el presente estudio posee consideraciones que permitirá contribuir con futuras posibles investigaciones relacionados al trabajo remoto y la satisfacción laboral. El trabajo remoto ya no es solo una modalidad de trabajo para implementar en un futuro, el trabajo remoto es una realidad y su súbito alcance mundial se debe, principalmente, al nuevo panorama generado por la emergencia sanitaria y ello, obliga conocer al detalle el impacto tanto colectivo e individual del recurso humano.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se recopilan antecedentes investigados en el ámbito internacional así como a nivel nacional. Posteriormente, teorías y enfoques conceptuales que fortalecen el presente estudio.

Entre los **antecedentes internacionales** tenemos a Oliver (2020), en su artículo “Relaciones laborales y prevención” de la revista española Capital Humano, especializada en gestión del recurso humano, señala que el trabajo flexible en España, facilita la conciliación laboral, la misma que impacta directamente en el compromiso, productividad y satisfacción laboral de los colaboradores, en ese sentido, es clave que se promuevan medidas que otorguen equilibrio entre lo personal y profesional, entre las cuales destacan la flexibilidad horaria en entrada y salida y flexibilidad espacial, los días de permisos para diferentes situaciones personales y familiares, y la disminución de días en la jornada laboral, acortando, por ejemplo, la jornada de trabajo los viernes o haciendo jornadas intensivas.

Flores (2020) va más allá y acepta que trabajar desde casa en Estados Unidos, ya sea por las circunstancias actuales o por motivos personales, tiene sus ventajas, pero también presenta desventajas como la soledad, desmotivación e incremento de la ansiedad por la necesidad humana de socializar lo cual requiere de un enorme temple emocional que no todos poseen y concluye sugiriendo que, por un lado, las empresas e instituciones gestionen las condiciones como una tecnología adecuada y delimitación de horarios y por otro, los servidores destinen un ambiente adecuado y eliminen distractores.

De hecho, estudios previos aseveraban que los conflictos entre el ámbito laboral y familiar provocaban un impacto negativo en la satisfacción familiar, la relación de pareja y la igualdad en las responsabilidades familiares, en ese sentido, Dockery & Bawa (2018), deciden investigar en Australia del 2001 al 2011, si el trabajo remoto o trabajo desde el domicilio puede ser una alternativa en la satisfacción de las parejas con sus relaciones intrafamiliares, concluyendo que los

efectos obtenidos son bastante positivos, resaltando una equidad en los roles parentales y mejoras en la relación con los hijos, en otras palabras, el trabajo remoto mejora el compromiso trabajo y familia.

Por su parte, Villalta (2020) destaca un estudio de la Price Water House Coopers (PwC) desarrollado en México, en el cual da cuenta que hoy un 64% de los CFOs o Directores financieros apostarían por el trabajo remoto, cuando antes de la pandemia solo un 40% de las empresas mexicanas hacían uso de esta modalidad, asumiendo el paradigma que toda compañía o organización que quiere sobrevivir post pandemia, necesita tener empleados contentos y comprometidos y principalmente, saludables.

Lima & Gaspar (2021), en su estudio que tuvo como objetivo demostrar que los servidores en Portugal dan cada vez más importancia a aquellos roles distintos a los que, por lo general, suelen dedicar más tiempo y energía como son el trabajo y la familia; y cuyas conclusiones dan cuenta que las personas suelen estar más satisfechos con sus roles de familia y ocio que con sus actividades y logros profesionales y según explica, entre áreas sí existe correlación y pueden afectarse entre sí, por ejemplo, la insatisfacción en un rol puede contribuir a la insatisfacción de otro. Los autores también sugieren que las organizaciones implementen medidas que faciliten el equilibrio entre los diversos papeles que desempeñan sus trabajadores para mejorar sus niveles de satisfacción y bienestar y una de esas medidas sería el trabajo remoto.

Ahora bien, Baeza, González y Wang (2018) proponen estudiar si la flexibilidad laboral influye en la satisfacción laboral entre los profesionales mexicanos y explorar si esta relación beneficia más a las mujeres que a los hombres, concluyendo, que la flexibilidad laboral incide en la satisfacción laboral tanto de hombres como mujeres, sin hacer distinción de género alguno. El beneficio de esta satisfacción es para ambos por igual; asimismo, el impacto de la flexibilidad laboral en la satisfacción laboral de los profesionales mexicanos es

mayor cuando no tienen dependientes como niños pequeños u otros dependientes (por ejemplo, padres ancianos).

De igual forma, Owl Labs (2018), una empresa de hardware de videoconferencias y creadora de cámaras inteligentes para conferencias meeting, desarrollò y publicò un estudio sobre la situación actual del trabajo remoto en ese año, el cual recopiló testimonios de más de 3 mil empleados en seis continentes, donde se analiza cómo el trabajo remoto afecta las oportunidades de empleo, la satisfacción laboral y el acceso para trabajar en cualquier parte del mundo. Este informe detalla que el trabajo a distancia ha logrado un progreso significativo con un 56 % de empresas a nivel del globo que ofrecen opciones remotas o híbridas y están experimentando el impacto que poseen estas políticas flexibles en la satisfacción de los servidores, ya que quienes laboran de forma remota al menos una vez al mes son un 24% más felices que aquellos que no experimentan esta modalidad.

Finalmente Schall (2019) quien propuso investigar cómo el trabajo en casa repercute en la satisfacción laboral y mediante una cyberencuesta, los resultados dieron muestra que el trabajo remoto sí influye positivamente en la satisfacción de los empleados, otorgando autonomía y a su vez, mitigando conflictos de índole trabajo – familia. De esa manera, estos resultados permitirán que las organizaciones apuesten sin temores por el trabajo a distancia.

Por otro lado, **en el ámbito peruano** se resaltan a los siguientes autores y estudios como la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR (2021), organismo encargado de gestionar el recurso humano en el Perú, quien desarrolló un estudio cuantitativo, descriptivo y exploratorio que incluyó un análisis de la implementación masiva y obligatoria del trabajo remoto durante la emergencia sanitaria con el objetivo de producir información relevante y objetiva para la readecuación de las políticas relativas al trabajo a distancia en el sector público.

Este estudio fue consultado a servidores públicos y permitió conocer todos los mecanismos, métodos y herramientas de gestión que garantizaron la continuidad de la operatividad institucional, y se analizaron factores como rendimiento laboral ante la repentina autonomía y empoderamiento del servidor en la forma de gestionar el tiempo y sus procesos; y la interacción con los jefes y compañeros de trabajo, concluyendo que el trabajo remoto ha sido más beneficioso que el trabajo presencial, resaltando la gestión del tiempo y el ahorro de gastos por el desplazamiento, y valorando para un futuro, implementar una modalidad mixta y/o remota que una netamente presencial. Es importante señalar también que las conclusiones proyectan buenos niveles de satisfacción y compromiso alto en lo que respecta al clima organizacional y la comunicación interna, no obstante, sugieren puntos a mejorar como la comunicación, seguridad y salud en el trabajo, la desconexión digital y el ejercicio de sus derechos colectivos. (SERVIR, 2021)

Para el Instituto Peruano de Economía – IPE (2020), en su estudio que tuvo como objetivo destacar los beneficios y retos del trabajo remoto en el Perú, concluyó que el trabajo remoto a diferencia del teletrabajo que ya cuenta con una Ley desde el 2013, ha logrado un mayor alcance, tanto por la coyuntura de la pandemia, así como por la flexibilidad en sus detalles y condiciones en beneficio de empleados y empleadores, lo cual facilita su aplicación en el mercado laboral peruano y sugiere relevante adecuarlo al marco laboral permanente. IPE también enfatiza que el trabajo a distancia acorta el lapso de tiempo para llegar al centro de trabajo, brinda mayor independencia y beneficia principalmente a grupos que presentan dificultades para trabajar a tiempo completo como personas a cargo del cuidado de niños o con algún otro compromiso familiar, principalmente mujeres; y personas con discapacidad, eliminando las barreras que suelen enfrentar para optar por un empleo.

No obstante, Infobae (2021) presentó un interesante informe respecto a la salud mental y el estrés producto del trabajo remoto -según explica- esta modalidad laboral prácticamente nueva ha ocasionado en los servidores una relación de amor-odio porque permite estar en casa, cerca a la familia pero también está la carga horaria y las dificultades propias del empleo. La investigación que fue hecha a más de 13 mil empleados de la empresa de servicios profesionales Konecta Perú, de los cuales en su gran mayoría son mujeres, tuvo como resultado que el 62 % de ellas reportaron haber pasado de momentos difíciles en un inicio de la pandemia a una adaptación de trabajo y vida familiar.

Frente a ello, Miranda (2020) en su artículo para el Diario La República, comentó la experiencia de algunas empresas que, debido a la cuarentena peruana, se vieron obligados a enviar a sus casas a la gran mayoría de sus trabajadores y según explica, todas las empresas mencionadas coincidieron en que su personal se mantuvo comprometido con sus funciones, produciendo más de lo que hacían en la oficina y en menos tiempo, a fin de tener algunas horas más para hacer las labores del hogar. Así mismo, el autor señala que las áreas de recursos humanos de estas empresas tuvieron que implementar acciones que equilibraron la vida laboral y personal y al superar la actual situación sanitaria, tienen planificado hacer que el trabajo remoto sea permanente o de forma mixta.

De igual forma, Arias (2021) en su investigación aplicada y de nivel descriptivo correlacional, tuvo como propósito conocer la relación existente entre la satisfacción laboral y el trabajo remoto en los profesores de las escuelas de la provincia de Camaná, región Arequipa. Los resultados evidenciaron un 92% de los docentes se encuentran satisfechos y solo un 8% moderadamente satisfechos, asimismo, un 2% de profesores hicieron un regular trabajo remoto mientras que el 99% lo hicieron mucho más óptimo, en ese sentido, concluyó que los docentes arequipeños sí están satisfechos con el trabajo remoto que desarrollan.

Finalmente, Silva, Carrasco y Vega (2018), en su estudio de tipo descriptivo y enfoque cualitativo, tuvo como objetivo analizar la implementación del trabajo a distancia en el sector bancario peruano, concluyendo que las labores remotas son una forma de trabajo innovador que va de la mano del soporte tecnológico y digital.

Respecto al **fundamento teórico del trabajo remoto**, se han tomado en cuenta estas teorías: **La Teoría del Conectivismo** nace como una teoría complementaria al conductismo, cognitivismo y constructivismo, teorías de aprendizaje que se fomentaron cuando la tecnología no tenía el más mínimo impacto en la sociedad. De acuerdo a Siemens (2004), hoy somos un mundo social, digital y estrechamente relacionado a las TICs y el aprendizaje nace de la comunicación con otras personas y a través de interacciones significativas; y estas competencias se forman a partir de las conexiones con otros y ya no sólo de experiencias personales que vivimos.

La Teoría de Juegos de Nash (1951) sustenta la anticipación para ganar en un juego, traducida a la realidad, si buscamos buenos resultados para nuestra vida y/o empresas, se necesitan implementar estrategias innovadoras. Al respecto, Colombo (2020), explica quienes desarrollan trabajo remoto y quieren tener éxito en ello, necesitan normativas básicas, ayudándose unos a otros para que logren lo que deseen. Colombo plantea que su enfoque es bastante conveniente, porque el trabajo remoto a pesar de todas sus dificultades, puede resultar beneficioso para las partes interesadas.

Respecto a la **variable trabajo remoto**, se destacan los siguientes conceptos: El Gobierno de Chile (2020) promulgó la Ley N° 21.220 en cuyo artículo 22 del Código del Trabajo del Ministerio del Trabajo chileno, considera que el trabajo a distancia es aquel donde un servidor presta sus servicios, total o parcialmente, desde su vivienda u otro ámbito ajeno a los establecimientos o instalaciones de la empresa. En este país, denominan teletrabajo a todo tipo de

trabajo a distancia que hace uso de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones.

Así mismo, en la Ley N° 2088 aprobado por la República de Colombia (2021) se detalla el trabajo en casa como la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar sus funciones o actividades laborales fuera del sitio donde normalmente las realiza, sin alterar la naturaleza del contrato, ni tampoco afectar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador cumpla sus funciones en su ámbito laboral, enfatizando en el uso de las TICs. De igual forma, la Jefatura de Estado del Gobierno español en su Decreto Real Ley 28/2020 de la Ley del Trabajo a distancia, lo define como trabajo realizado fuera del establecimiento de la organización, catalogándolo como una subespecie del teletrabajo que requiere del uso de las nuevas tecnologías.

Ahora bien, el Gobierno peruano en el Título II, artículo 16 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 en lo que refiere a Trabajo remoto, lo define como la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que permita cumplir las labores fuera del centro de trabajo, siempre que sus funciones lo permitan.

En la Guía para la Aplicación del trabajo remoto en Perú, define el trabajo remoto como la prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en el lugar del aislamiento domiciliario, utilizando medios o equipos informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía, otros), y/o de cualquier otro índole que permita realizar sus funciones.

SERVIR (2020) publicó dos guías respecto al Trabajo a distancia, la Guía de trabajo remoto para líderes y la Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas y en ambas explica que el trabajo remoto es realizar labores bajo subordinación, desde sus casas o algún otro lugar previamente elegido, haciendo uso de medios tecnológicos que coadyuven al cumplimiento de esa modalidad, además expone alcances y lineamientos importantes para esta emergencia sanitaria.

De igual manera, el Ministerio de Salud (2020) en su Directiva Administrativa N° 293-MINSA-2020 que regula el trabajo remoto de salud (TRS) para el personal asistencial y administrativo del sector salud, define el TRS como los servicios prestados sin necesidad de presencia física en las entidades de salud y haciendo uso de medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos y cuyo personal es sujeto a control y supervisión en sus labores realizadas.

Para el Instituto San Ignacio de Loyola - ISIL (2020), el trabajo remoto se desarrolla en un lugar fuera de una organización y/o empresa y hace uso de equipamiento tecnológicos, asimismo señala que alrededor de un 70 % de las empresas en el Perú no contaban con una política o acciones estratégicas establecidas para el trabajo remoto.

Delgado (2020) explica que el trabajo remoto en el Perú se afianza por motivo de la emergencia sanitaria derivado de la pandemia, y lo describe como una modalidad que permite cumplir las labores desde los domicilios, y a su vez, otorgar la estabilidad del empleo, la productividad del empleador y protección a los trabajadores y familiares frente a los contagios del COVID 19. A su vez, Moreno (2012) detalla que el trabajo remoto es la prestación de una actividad laboral, realizada principalmente en la casa del trabajador o en un lugar elegido por éste, siendo una alternativa a la usual y tradicional modalidad presencial.

Por su parte, para la Federación de aseguradores colombianos (2020), el trabajo a distancia es una manera de organización laboral, relacionada al desempeño de actividades pagadas por parte de una empresa con un trabajador,

sin necesidad de asistencia presencial en el centro de labores y haciendo uso de las tecnologías informativas y comunicacionales.

Finalmente, para Cardozo y Bulcourf (2020), el trabajo remoto está vinculado a la tecnología en avanzada que experimenta la sociedad y relacionado al desarrollo de habilidades y competencias que los empleados deben adquirir.

Es importante resaltar que son 04 las dimensiones (**D**) enmarcados en la variable Trabajo remoto. La **D1** es la **planificación** y para SERVIR (2021) esta es la etapa en donde se prepara a la entidad, asegurando la información y participación de todos los actores involucrados y donde se establecen las metas y compromisos. Al respecto, Chiavenato (1999) define este término como una técnica para minimizar la incertidumbre y dar mas consistencia al desempeño de la empresa, mientras que Costa (2006) señala que la planificación es importante porque con los planes las organizaciones funcionan mejor y se tornan más sensibles ante un ambiente de constante cambio.

La **D2** es la **factibilidad tecnológica** y SERVIR (2021) la define como las tecnologías comunicacionales, claves para la implementación del trabajo remoto, permitiendo una adecuada administración, acceso a información y efectivos canales de comunicación. En otras definiciones, Ruiz (2013) conceptualizan esta dimensión como la implementación de tecnología apropiada para el trabajo a distancia y Rus (2020) la define como los conocimientos, habilidades, equipos o herramientas necesarios para llevar a cabo los procedimientos, funciones o métodos involucrados en un proyecto.

Con respecto a la **D3, condiciones laborales**, SERVIR (2021) lo determina como los bienes, servicios, prestaciones, gastos, montos dinerarios y todo aquello que entrega el empleador al servidor público, necesarios para un mejor desempeño de las labores o porque facilitan la prestación de servicios. Por un lado, Chiavenato (2009) señala que las condiciones laborales la determinan factores intrínsecos, entre ellos higiénicos y motivacionales, mientras que Neffa

(2015), precisa que las condiciones laborales se deben a factores socio-técnicos y organizacionales, impactan en la la organización y el contenido del trabajo, la remuneración y el aprendizaje en el uso de nuevas tecnologías. Por su parte, Ridzuan, Baharudin, Ismail, Arham, Nazri, y Rahman (2018) sostienen que, si un empleado está satisfecho con su ámbito de trabajo, se identificará mucho más con su institución y potenciará su eficacia y desempeño.

Finalmente, la **D4 flexibilidad laboral** es entendida por SERVIR (2020) como medidas que benefician a los servidores respecto a contratos laborales y libertad de contratación. Gonzáles e Ibarra (2010), explican que la flexibilidad laboral es un tema que surge en los ochenta debido a un estancamiento productivo en la década de los ochenta que derivó en altas cifras de desempleo. Por otro lado, Dahrendorf (1986), lo define como la capacidad de los trabajadores, en la vida económica, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias.

A continuación, las **teorías relacionadas a la satisfacción laboral**: Nos encontramos en una realidad donde la coyuntura ha empujado al ser humano a desligarse del acto presencial con un poco más de premura, encontrando soporte en el avance tecnológico, el cual permite que esa nueva realidad vaya consolidándose. El trabajo remoto es parte de esa nueva realidad y hoy toda persona, desde muy pequeños, necesitan adoptar y adaptarse a esta modalidad que evidentemente generarían impactos en el funcionamiento laboral y bienestar, por ende, en la satisfacción laboral. Una teoría que permitiría identificar aquellos factores que impactarían de forma negativa o positiva es la **Teoría de Demandas y Recursos laborales (DRL)**. Según sostienen Bakker & Demerouti (2013), esta teoría explica cómo las demandas y recursos laborales impactan directa e indirectamente en el estrés laboral y la motivación, proponiendo la existencia de relaciones amigables entre estas variables, siendo la flexibilidad uno de sus aspectos populares, un término tan afín a estos tiempos.

Debido a que los empleados han tenido que migrar hacia un trabajo remoto de manera inesperada, no se conoce como vienen sobrellevando esta situación, ni cómo se sienten los trabajadores frente a estos contextos laborales, frente a ello, **la Teoría de la autodeterminación** se relaciona con la personalidad y motivación humana, donde al cumplirse las necesidades psicológicas básicas como la autonomía, competencia y relacionamiento social; o también conocidas como necesidades universales innatas, no aprendidas e inmanentes, se presentan comportamientos propios que posibilitan el bienestar psicológico, los cuales contribuyen al compromiso, mejor desempeño y satisfacción laboral del trabajador. Ryan y Deci (2002) en su estudio sobre la teoría de autodeterminación concluyeron que el hombre es proactivos y comprometidos o despreocupado, según las condiciones sociales en donde se desarrolla.

Uno de los autores que mejor investigó respecto a la satisfacción laboral es Frederick Herzberg quien propuso la **Teoría de los Dos Factores o Teoría de Motivación e Higiene**, donde se sustenta que tanto los agentes intrínsecos o motivacionales como aquellos factores extrínsecos o higiénicos son utilizados para determinar el nivel de satisfacción o insatisfacción que provoca en las personas. Para Iriarte (2012) el hombre tiene dos clases de necesidades, por un lado, las necesidades de higiene vinculadas al ambiente físico y psicológico del trabajo; y por otro lado, las necesidades de motivación vinculadas al propio del trabajo. Solo si ambas se cumplen, se logrará la satisfacción. En conclusión, la satisfacción laboral se obtiene a través de estos dos factores independientes como son motivación e higiene, si no se desarrollan adecuadamente, producen insatisfacción laboral.

Finalmente, es importante mencionar la **Teoría de los límites** que plantea Kylin (2007) quien lo define como un proceso de negociación en lo personal y laboral. Ahora bien, si relacionamos esta teoría con nuestra coyuntura, esas limitaciones permiten que el trabajo remoto sea desarrollado de la mejor manera y la interacción entre ellas sea la tan mencionada flexibilidad. Cabe señalar que la autora propone tres tipos de fronteras entre las esferas trabajo y familia. El primer

lineal, el límite espacial que viene a ser el lugar donde realizamos el trabajo remoto; segundo, los límites temporales, es decir un turno laboral definido y por último, los límites psicológicos como son las reglas creadas.

Existe una infinidad de autores que conceptualizaron la **variable satisfacción** laboral, de los cuales mencionaremos solo los siguientes: Vallejo (2010) señala que el trabajo es una de las principales fuentes de satisfacción en la vida y, por ende, satisfacción laboral refiere al agrado que un trabajador tiene a su empleo, afirmando que un trabajador satisfecho es un trabajador útil. Para Gibson (2006), la satisfacción en el trabajo, se centra en aspectos relacionados al ambiente laboral, condiciones laborales y beneficios, sin embargo, aquellas que son relevantes son: Paga, Trabajo, Oportunidad de ascenso, jefe y colaboradores. Asimismo, Muñoz (2008) coincide con Gibson y conceptualiza la satisfacción como un sentimiento agradable por hacer algo que nos gusta, nos interesa en medio de un ámbito positivo y donde además, se le paga o recibe beneficios.

Andersen, Domsch y Cascorbi (2007) se centran principalmente en lo sensible y señala que satisfacción laboral es sinónimo de emociones placenteras agradables debido a la experiencia del mismo trabajo. Coinciden Bobbio et al. (2010) quienes precisan que la satisfacción laboral posee un componente afectivo positivo, que lo determina la forma cómo el servidor percibe su trabajo y la labor que realiza. De igual manera, Robins y Coulter (1996) señalan que cuando existe satisfacción laboral en alguien, lo manifiesta con respuestas y actitudes positivas en el cargo que desempeña, contrario a una persona insatisfecha, que mostrará actitudes negativas en su empleo. A ello se suma Pascale, Smith y Haims (1999) quienes sostuvieron que la satisfacción en el trabajo se evidencia con un mejor ambiente y una actitud positiva hacia la vida.

Según define Locke (1976), la satisfacción laboral es sentir placer donde trabajamos. A su vez, Palma (2005) menciona que la satisfacción laboral ha tenido una predisposición permanente hacia el trabajo fundado por la convicción y capacidades verdaderos en virtud de su pericia laboral.

Para esta variable también se ha considerado 04 dimensiones (**D**). La **D1** es el **clima laboral u organizacional** y Muñoz (1990) explica que para que un sujeto experimente agrado y satisfacción por su trabajo, necesita de un ambiente laboral u organizacional cómodo y atractivo psico y socio económico. Chiavenato (2000) define al clima laboral como una serie de cualidades del ambiente laboral que tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. Así mismo, Muñoz, Coll, Torrent y Linares (2006) establecen que el clima organizacional está formado por las interacciones entre los trabajadores y vinculado con la satisfacción y productividad en las organizaciones. Desde su perspectiva, Lantara (2019) quien analizó el ámbito organizacional en varios centros superiores de estudio en Makassar Indoneasia, concluyendo que dicho ámbito laboral influye en la satisfacción y desenvolvimiento de los empleados. De igual forma, Duffy y Lent (2009), explicaron que el bienestar de los trabajadores se pone de manifiesto con expresiones de satisfacción y agradecimiento que por la logística dada por la institución.

La **D2** es el **desempeño laboral** y Muñoz (1990) explica lo fundamental que es garantizar el contento de un servidor a fin de obtener de él resultados favorables, es decir un eficiente desempeño laboral y por ende, una mejor producción laboral. Para Chiavenato (2000) esta dimensión es la conducta del trabajador para alcanzar sus objetivos; y por su parte, para Milkovich y Boudrem (1994) son las capacidades, habilidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización. Así mismo, Safinas y Abdul (2016) en su análisis de las dimensiones de la satisfacción laboral concluyen que la insatisfacción o actitud desmotivadora de los trabajadores conduce a una menor productividad, estrés y conflictos en el lugar de trabajo.

Respecto a la **D3, producción laboral**, está muy relacionada con la D2 y es por ello que la definición y sustento realizado en el anterior párrafo es el mismo, Muñoz (1990) explica lo fundamental que es garantizar el contento de un servidor a fin de obtener de él resultados positivos, a fin de lograr un óptimo desempeño laboral y mayor producción laboral. En torno a ello, Robbins y Judge

(2013), señalan que ser productivo es el ápice dentro del comportamiento organizacional y requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Para Chiavenato (2000) la capacidad personal se genera a partir de las conductas, puestas en marcha por los trabajadores para lograr las metas de la organización. De igual forma, Aziri (2011) sostiene que la satisfacción laboral tiene un alto impacto sobre la motivación del trabajador y sobre su rendimiento que, por consiguiente, generará una mejor productividad de la empresa y/o institución.

Por último, Alfredo Muñoz Adánez no definió la **D4 relación trabajo – familia** pero Jiménez y Moyano (2008) en su estudio la explican oportunamente, en dos perspectivas, la primera, el conflicto o interferencia entre ambos, los mismos que se interconectan y mutuamente pueden llegar a producir incompatibilidad entre trabajo y familia; y la segunda, cómo el trabajo puede enriquecer la vida familiar y donde uno al otro pueden darse soporte para lograr establecer un equilibrio entre trabajo - familia. Al respecto, García y Pacheco (2000) detallan que el interés está en discutir el rol del trabajo como un elemento central en la vida familiar. Por su parte, Barrere-Maurisson (1999) fundamenta que los vínculos que el trabajo mantiene con la familia evidencian lo estrecha relación del ámbito laboral y doméstico. Por ello, tanto el trabajo como la familia deben definirse de manera específica uno en relación con el otro.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

El presente estudio fue de tipo básico y de nivel explicativo. Según Caballero (2014) la investigación de tipo básica tiene un propósito cognoscitivo, influyendo en casos en modificaciones, y en otros, en mejoramiento de los conocimientos, aunque siempre con un fin fundamentalmente perfectible de ellos.

Para Hernandez, Fernández y Baptista (2014) un estudio explicativo tiene como fin, argumentar las fuentes de las circunstancias que hacen que ocurran los sucesos y su relación con las variables.

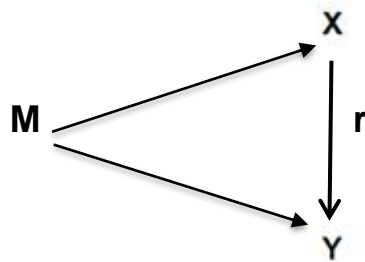
Diseño de investigación

La investigación se encaminó en un diseño no experimental – transversal. En un diseño no experimental no se manipula ninguna de las variables y se miden tal cual se desarrollan en su contexto, mientras que transversal se refiere a aquellos datos recogidos en un solo momento del tiempo (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

Este estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo y con un método hipotético – deductivo. Al respecto Hernández et al. (2014) sostiene que dicho enfoque cuantitativo utiliza datos estadísticos para probar hipótesis y brindar respuestas al problema en estudio.

Por su parte, Bernal (2006) señala que con el método hipotético-deductivo se mide el comportamiento de las variables, arribando a conclusiones que permiten comprobar su validez.

Con el diseño de investigación pudimos conocer la relación entre las variables de estudio. Como esquema de investigación se utilizó el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de estudio de la investigación.

X: Trabajo remoto

Y: Satisfacción laboral

r: Relación

Figura 1. Diseño de investigación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable independiente: Trabajo remoto

Definición conceptual:

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR (2021) el Trabajo remoto es el desarrollo de las labores bajo subordinación, desde sus casas o algún otro lugar previamente elegido, haciendo uso de medios tecnológicos que coadyuven al cumplimiento de esa modalidad.

Definición operacional:

Se medirá en escala ordinal 04 dimensiones, 08 indicadores y un cuestionario de 16 ítems como instrumento y cinco opciones de respuestas: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).

Indicadores:

Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: Planificación, factibilidad tecnológica, condiciones laborales y flexibilidad laboral; los cuales serán evaluados a través de un cuestionario con 16 ítems.

Tabla 1. Operacionalización de las variable Trabajo remoto

Dimensiones	Indicadores	N° ítems	Escala de medición de variables
Planificación	Organización del trabajo remoto.	1	Ordinal tipo Likert: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
	Logros	2	
Factibilidad tecnológica	Herramientas TICs.	3,4,5	
	Condiciones de implementación.	6, 7	
Condiciones laborales	Beneficios	8, 9	
	Comunicación interna.	10	
Flexibilidad laboral	Flexibilidad interna.	11,12,13	
	Flexibilidad externa.	14,15,16	

Fuente: Elaboración Propia

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Definición conceptual:

La satisfacción laboral es la satisfacción como un sentimiento agradable por hacer algo que nos gusta, nos interesa en medio de un ámbito positivo y donde además, se le paga o recibe beneficios. (Muñoz, 2008)

Definición operacional:

Se medirá con 04 dimensiones, 09 indicadores y en escala ordinal, adaptando la escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) de Palma, mediante un cuestionario de 16 ítems y cinco opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1)

Se medirá en escala ordinal 04 dimensiones, 09 indicadores y se adaptò la escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) de Palma con un cuestionario de 16 ítems como instrumento y cinco opciones de respuestas: Totalmente de acuerdo

(5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).

Indicadores:

Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: Clima laboral, desempeño laboral, producción laboral y relación trabajo – familia los cuales serán evaluados a través de un cuestionario con 16 ítems.

Tabla 2. Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	N° ítems	Escala de medición de variables
Clima laboral	Ambiente laboral.	01,02	Ordinal tipo Likert: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
	Clima organizacional.	03	
	Cultura organizacional	04	
Desempeño laboral	Condiciones laborales	05,06	
	Retribuciones	07,08	
Producción laboral	Eficiencia	09,10	
	Satisfacción y reconocimiento	11,12	
Relación trabajo – familia	Organización familiar.	13	
	Vida personal.	14,15,16	

Fuente: Elaboración Propia

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Arias, Villasís, y Miranda (2016) de la población se elegirá una muestra con características similares según las variables a investigar. Al respecto, para intereses del presente trabajo, la población estuvo conformada por 280 trabajadores que laboran en Diresa Lima al 2021.

Criterios de inclusión:

En la investigación solo están incluidos todos los servidores contratados por los Decretos Legislativos N° 1057 CAS y N° 276, así como personal nombrado que se desempeña en la Sede Central de Diresa Lima.

Criterios de exclusión:

En la presente investigación se excluyó al Director General, directores ejecutivos, personal del Órgano de Control Institucional (OCI), personal destacado o desplazado a otros ámbitos laborales dentro del mismo sector; y personal en situación de vulnerabilidad en su salud, en ese sentido, un total 55 personas fueron exceptuadas, quedando reducida la población en 225 servidores.

Muestra

Arias, Villasís y Miranda (2016) en este punto, señalan que la muestra son quienes finalmente participan de la investigación a fin de lograr las metas planteadas. Se alcanzó la muestra mediante la aplicación de la fórmula de población finita y el resultado fue de 142 trabajadores de la Diresa Lima.

Determinación del Tamaño de Muestra

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Numerador	216.09
Denominador	1.5204
Tamaño de muestra	142

N	225
Z	1,96
P	0,5
Q	0,5
d	0,05

Nota importante:

Si bien el tamaño de muestra obtenido fue de 142 servidores, durante los días de encuestado, 40 de ellos se ausentaron por diversos motivos y finalmente solo se encuestó a 102 trabajadores.

- n:** Tamaño de muestra
- N:** Población o Universo
- Z:** Nivel de confianza
- P:** Probabilidad a favor
- Q:** Probabilidad en contra
- d:** Margen de error permitido 5%

Figura 2. Fórmula para obtener la muestra

Muestreo

El muestreo utilizado fue de tipo probabilístico - aleatorio simple y de acuerdo a Hernández *et. al.* (2014) todos tienen la misma posibilidad de ser escogidos. La población total alcanza un número de 280 trabajadores, exceptuando un total de 55 servidores, con lo cual se obtiene una muestra de 142 servidores.

Ahora bien, durante los días de encuestado, un total de 40 trabajadores se ausentaron por motivos diversos como enfermedades, vacaciones, labores remotas, permisos particulares, quedando reducida la muestra final a un total de 102 servidores de quienes sí se pudo recabar información, con una confianza del 95% y margen de error del 5%.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica:

En este estudio se usó la técnica encuesta. Según Baena (2017) una encuesta es la aplicación de un cuestionario al universo o población en estudio.

Instrumentos:

Se usó como instrumento de investigación el cuestionario. Grande & Abascal (2017) define el cuestionario como un rol de preguntas para recopilar datos que serán claves para el estudio. Este instrumento consta de 32 preguntas, de las cuales 16 están relacionadas a la variable Trabajo remoto y las otras 16 interrogantes corresponden a la variable Satisfacción laboral.

Tabla 3. Ficha técnica del cuestionario para medir la variable Trabajo remoto

Nombre del instrumento	del Cuestionario para medir la variable trabajo remoto
Autor	Jhonnell Miller Panaspaico Ayala
Tipo de instrumento	Cuestionario
Duración	20 minutos
Objetivo	Medir el desarrollo del trabajo remoto de los servidores públicos
Lugar de Aplicación	Diresa Lima
Estructura	El cuestionario constó de 16 ítems, con medición ordinal de 5 alternativas de tipo Likert.
Administración	Presencial y on line a través de Google forms

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 4. Ficha técnica del cuestionario para medir la variable Satisfacción laboral

Nombre del instrumento	del Cuestionario para medir la variable Satisfacción laboral
Autor	Adaptado de la escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) de Palma
Tipo de instrumento	Cuestionario
Duración	20 minutos
Objetivo	Medir la satisfacción laboral de los servidores públicos
Lugar de Aplicación	Diresa Lima
Estructura	El cuestionario consta de 16 ítems, con medición ordinal de 5 alternativas de tipo Likert.
Administración	Presencial y on line a través de Google forms

Fuente: Adaptado de la escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) de Palma

Validez:

Para Hernández et al. (2014), la validez permite conocer la interacción existente entre las definiciones y los puntos de vista del tema. Para esta investigación, ambos instrumentos fueron validados por cuatro expertos, emitiendo sus opiniones mediante la pertinencia, relevancia y claridad del contenido, así como se detalla a continuación:

Tabla 5. Resultado de opinión de expertos

Experto	Nombres y apellidos	Especialidad	Cargo	Conclusión
1	Rosa Luz Vargas Flores	Dra. En Derecho y Maestra en Gestión Pública	Metodóloga	Sí hay suficiencia para ambos instrumentos
2	José Antonio Montes Valles	Maestro en Gestión Pública	Temático	Sí hay suficiencia para ambos instrumentos
3	Jiancarlos Giovany Ramos Arévalo	Maestro en Gestión Pública	Metodólogo	Sí hay suficiencia para ambos instrumentos
4	Jina Seleni Liberato Villanueva	Maestra en Gestión Pública	Metodóloga	Sí hay suficiencia para ambos instrumentos

Fuente: Elaboración Propia

Confiabilidad:

Para Hernández *et al.* (2014) la confiabilidad es una herramienta y su medición se define como la medida obtenida del uso periódico con la misma persona u objeto, de forma que genera resultados semejantes.

A efectos de verificar la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se aplicó previamente un piloto a treinta (30) trabajadores de la misma Dirección Regional de Salud de Lima. Estos trabajadores encuestados y sus resultados se sumaron al total de toda la investigación.

Para validar la consistencia de los instrumentos a partir de los datos recolectados se calculó el Coeficiente de Alfa de Cronbach adaptado de Ruíz (2013), empleando la herramienta informática SPSS versión 25.

Tabla 6. Escala y valores de la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach

Valores	Escala
-1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 a 1	Alta Confiabilidad

Fuente: Adaptado de Ruiz (2013)

Tabla 7. Confiabilidad de las variables (Piloto)

Variable	Alfa de Cronbach	Ítems
Trabajo remoto	0.766	16
Satisfacción laboral	0.837	16

Fuente: Análisis estadístico SPSS v 25.

De la tabla 7, se puede observar que tanto la variable Trabajo remoto como la variable Satisfacción laboral poseen una fuerte confiabilidad en la prueba piloto, (0.766) y (0.837) respectivamente, concluyendo que ambas variables poseen una confiabilidad aceptable.

Tabla 8. Confiabilidad de las variables (General)

Variable	Alfa de Cronbach	Ítems
Trabajo remoto	0.766	16
Satisfacción laboral	0.836	16

Fuente: Análisis estadístico SPSS v 25.

De la tabla 8, se ratifica la confiabilidad de ambas variables. Trabajo remoto obtiene una confiabilidad aceptable de 0.766 mientras que la variable Satisfacción laboral obtiene una fuerte confiabilidad de 0.836.

3.5. Procedimientos

Con el objetivo de recopilar información, se aplicó una encuesta que tuvo por propósito establecer, por un lado, la organización y la sostenibilidad del trabajo remoto y, por otro lado, si la incidencia de esta nueva modalidad de trabajo es positiva o negativa en la satisfacción de los servidores de Diresa Lima.

La encuesta contempló un total de 32 preguntas, 16 para trabajo remoto y 16 para satisfacción laboral, y se hizo de por dos medios, de forma presencial y de forma virtual por medio del Google Forms, con lo cual se obtuvo resultados plasmados en tablas y gráficos.

3.6. Método de análisis de datos

La información se procesó a través del Microsoft Excel, el mismo que ayudó a ordenar la data a efectos que sea compatible y migrable con IBM SPSS Statistics versión 25.

3.7. Aspectos éticos

El estudio fue desarrollado bajo los principios éticos establecidos por la Universidad Particular “César Vallejo”, considerándose los siguientes aspectos: manejo de fuentes de consulta e información confiable, objetivos propuestos claros y concisos; transparencia de los datos obtenidos, detalles de la investigación tal y como se presentaron; confidencialidad y profundidad en el desarrollo del tema que garantiza el respeto por la información proporcionada. Así mismo, fue redactado con lo establecido en normas APA, Séptima edición.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 9

Frecuencias descriptivas: Trabajo Remoto y sus dimensiones

Nivel	Trabajo Remoto		Planificación		Factibilidad tecnológica		Condiciones laborales		Flexibilidad laboral	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	0	0.0	12	11.8	2	2.0	2	2.0	4	3.9
Regular	65	63.7	29	28.4	34	33.3	43	42.2	81	79.4
Bueno	37	36.3	61	59.8	66	64.7	57	55.9	17	16.7
Total	102	100.0	102	100.0	102	100.0	102	100.0	102	100.0

Nota: Análisis estadístico SPSS v25 (2021)

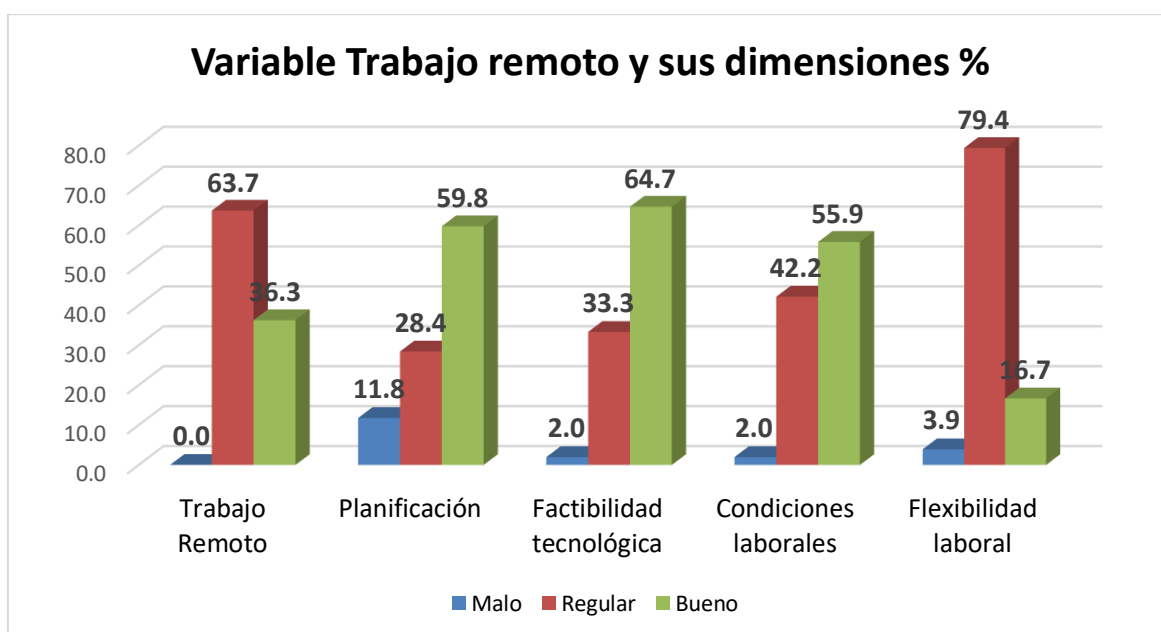


Figura 3: Niveles del trabajo remoto y sus dimensiones

Según los resultados de la tabla 9, se apreció una mayor frecuencia en el nivel regular, teniendo para el trabajo remoto un 63.7% de los 102 trabajadores. Ahora bien, de acuerdo a los resultados obtenidos, el total de los encuestados de Diresa Lima conoce o han experimentado el trabajo remoto y sus principales dimensiones y tiene una opinión al respecto, y ello se puede evidenciar en la alternativa “malo” la cual refiere un total desacuerdo y no obtiene cifra alguna, un

cero rotundo. Contrario a ello, los servidores evidencian aceptación del concepto en un nivel regular con más del 63%.

En cuanto a las dimensiones, según lo obtenido, un 64.7% de los servidores considera que la factibilidad tecnológica, es decir, el equipamiento tecnológico utilizado para el desarrollo de las funciones, fue bastante adecuado, no obstante, en la mayoría de casos, era de propiedad de los mismos trabajadores. En torno a la planificación, un 59.8% considera que la labor remota ha sido más beneficiosa que perjudicial; no obstante en lo que concierne a las condiciones laborales, un 55.9 piensa que esta modalidad laboral podría ser implementado en un futuro cercano.

Con un 79.4%, los servidores experimentaron que la flexibilidad laboral les permitió ahorrar tiempo y dinero, principalmente evitando el traslado hacia su centro de labores y destinaron lo ahorrado para sus familiares y parientes. No obstante, también señalan que es necesario delimitar horarios y desarrollar jornadas de capacitación.

Tabla 10

Frecuencias descriptivas: Satisfacción Laboral y sus dimensiones

Nivel	Satisfacción Laboral		Clima Laboral		Desempeño Laboral		Producción Laboral		Relación Trabajo - Familia	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	8	7.8	16	15.7	24	23.5	5	4.9	4	3.9
Regular	73	71.6	57	55.9	67	65.7	74	72.5	68	66.7
Bueno	21	20.6	29	28.4	11	10.8	23	22.5	30	29.4
Total	102	100.0	102	100.0	102	100.0	102	100.0	102	100.0

Nota: Análisis estadístico SPSS v25 (2021)

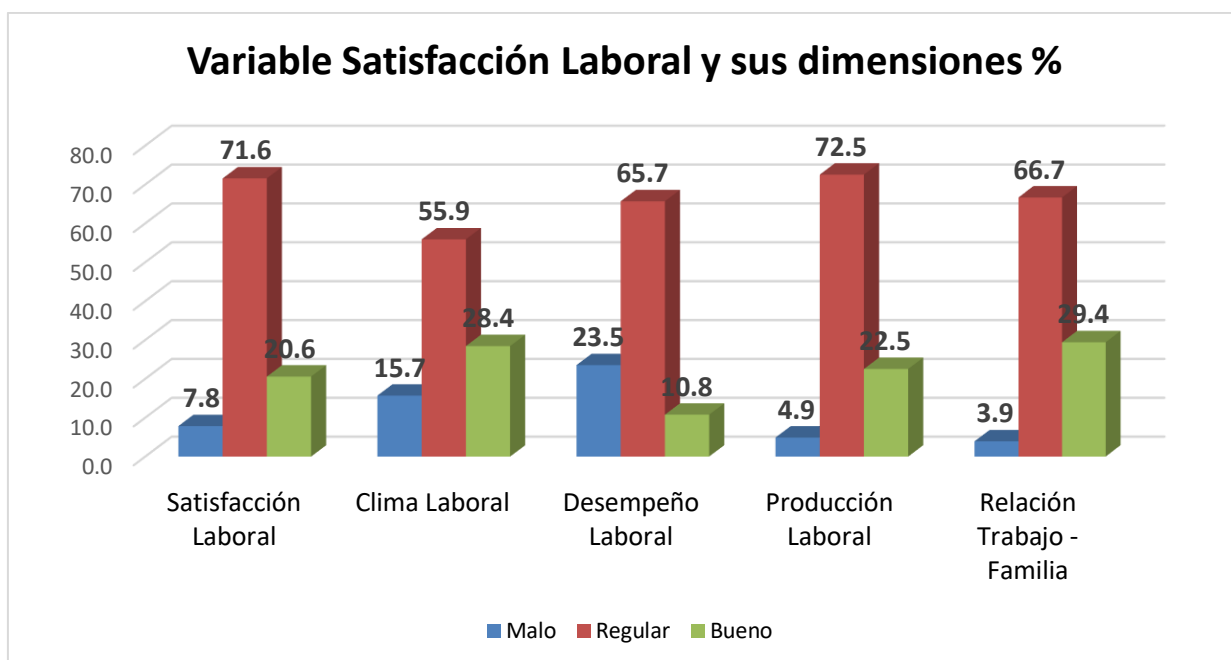


Figura 4: Niveles de la Satisfacción laboral y sus dimensiones

De acuerdo a los resultados de la tabla 10, se apreció una mayor frecuencia en el nivel de regular, teniendo para la satisfacción laboral un 71.6% de los 102 trabajadores. Ahora bien, según las cifras arrojadas, un 71.6% de los servidores de Diresa Lima experimentaron satisfacción con el trabajo remoto en un nivel regular mientras que un 20% lo considera positivo. Respecto a las dimensiones consideradas, todas resultaron con cifras en un nivel regular. En lo que corresponde a clima laboral, un 59% de los servidores opinaron que el trabajo a

distancia les resultó cómodo y adecuado; en cuanto a desempeño laboral, un 65.7% manifestó que pudieron flexibilizar su horarios. En torno a producción laboral, un 72.5 % señaló que se sienten satisfechos con los resultados logrados en su función remota mientras que en la dimensión relación trabajo – familia, el 66.7% sienten que el equilibrio entre lo laboral y personal ha mejorado, sin perder la identificación con su institución.

4.2. Análisis Inferencial

Nivel de significancia:

El valor de $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confianza del 95%.

Regla de decisión:

Si el valor de $p < 0,05$, entonces se rechaza la H_0 ; si el valor de $p \geq 0,05$, entonces se acepta la H_0

Hipótesis general

H0: El trabajo remoto no incide favorablemente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Diresa Lima, 2021

H1: El trabajo remoto incide favorablemente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Diresa Lima, 2021.

Tabla 11

Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis general

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	31.902				Cox y Snell 0.166
Final	13.446	18.456	1	0.000	Nagelkerke 0.211
Función de enlace: Logit.					McFadden 0.118

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 11, y de acuerdo con el ajuste de los modelos se observó una significancia de 0,000 menor a 0,05, además ($\chi^2 = 18.456$; $p < 0.05$) deduciendo que se rechaza la H0 y se acepta la hipótesis general.

En este punto, la hipótesis general planteada es aceptada y según los resultados obtenidos, el trabajo remoto sí incide en un 21% en la satisfacción laboral de los trabajadores de Diresa Lima.

Tabla 12

Estimaciones de parámetros mediante RLO: Trabajo remoto y Satisfacción laboral

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	GI	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[y = 1]	-4.156	0.599	48.091	1	0.000	-5.330	-2.981
	[y = 2]	0.300	0.330	0.826	1	0.364	-0.347	0.946
Ubicación	[x=2]	-2.102	0.533	15.560	1	0.000	-3.146	-1.057
	[x=3]	0 ^a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la puntuación Wald, se evidenció un nivel de 48.091 la cual indicó que la variable satisfacción laboral incide significativamente en la variable trabajo remoto, teniendo una significancia de $0,000 < 0,05$.

Hipótesis específica 1

H0: El trabajo remoto no incide favorablemente en el clima laboral de los trabajadores de la Diresa Lima, 2021.

H1: El trabajo remoto incide favorablemente en el clima laboral de los trabajadores de la Diresa Lima, 2021.

Tabla 13

Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis específica 1

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	26.022				Cox y Snell 0.103
Final	14.989	11.033	1	0.001	Nagelkerke 0.120
Función de enlace: Logit.					McFadden 0.056

Función de enlace: Logit.

En torno a los resultados de la tabla 13, y de acuerdo con el ajuste de los modelos se observó una significancia de 0,001 menor a 0,05, además ($\chi^2 = 11.033$; $p < 0.05$) deduciendo que se rechaza la H0 y se acepta la hipótesis planteada.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el trabajo remoto sí incide en un 12% en la hipótesis específica 1 relacionada al clima laboral.

Tabla 14

Estimaciones de parámetros mediante RLO: Trabajo remoto y dimensión Clima laboral

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[y1 = 1]	-2.694	0.435	38.379	1	0.000	-3.547	-1.842
	[y1 = 2]	0.141	0.322	0.192	1	0.661	-0.490	0.772
Ubicación	[x=2]	-1.375	0.427	10.349	1	0.001	-2.213	-0.537
	[x=3]	0a			0			

Función de enlace: Logit.

En la puntuación Wald, se evidenció un nivel de 38.379 la cual indicó que la dimensión clima laboral incide significativamente en la variable trabajo remoto, teniendo una significancia de $0,000 < 0,05$.

Hipótesis específica 2

H0: El trabajo remoto no incide de forma propicia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Diresa Lima, 2021.

H1: El trabajo remoto incide de forma propicia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Diresa Lima, 2021.

Tabla 15

Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis específica 2

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	16.553				Cox y Snell 0.008
Final	15.683	0.871	1	0.351	Nagelkerke 0.010
Función de enlace: Logit.					McFadden 0.005

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 15, y de acuerdo con el ajuste de los modelos se observó una significancia de 0,351 mayor a 0,05, además ($\chi^2 = 0,871$; $p > 0,05$) deduciendo que se acepta la H0 y se rechaza la hipótesis planteada.

En este punto y con los resultados recabados, se rechazó la hipótesis específica 2 relacionada al desempeño laboral, es decir el trabajo remoto no incide en esta dimensión.

Hipótesis específica 3

H0: El trabajo remoto no incide convenientemente en la producción laboral de los trabajadores de la Diresa Lima, 2021.

H1: El trabajo remoto incide convenientemente en la producción laboral de los trabajadores de la Diresa Lima, 2021.

Tabla 16

Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis específica 3

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	30.679				Cox y Snell ,154
Final	13.673	17.006	1	0.000	Nagelkerke ,202
Función de enlace: Logit.					McFadden ,116

Función de enlace: Logit.

Para los resultados de la tabla 16, y de acuerdo con el ajuste de los modelos se observó una significancia de 0,000 menor a 0,05, además ($\chi^2 = 17.006$; $p > 0.05$) deduciendo que se rechaza la H0 y se acepta la hipótesis planteada.

En ese sentido, los resultados muestran que el trabajo remoto sí incide en un 20% en la dimensión producción laboral.

Tabla 17

Estimaciones de parámetros mediante RLO: Trabajo remoto y dimensión Producción laboral

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[y3 = 1]	-4.566	0.645	50.052	1	0.000	-5.831	-3.301
	[y3 = 2]	0.200	0.329	0.370	1	0.543	-0.444	0.844
Ubicación	[x=2]	-1.987	0.514	14.946	1	0.000	-2.994	-0.979
	[x=3]	0a			0			

Función de enlace: Logit.

En la puntuación Wald, se evidenció un nivel de 50.052 la cual indicó que la dimensión producción laboral incide significativamente en la variable trabajo remoto, teniendo una significancia de $0,000 < 0,05$.

Hipótesis específica 4

H0: El trabajo remoto no incide oportunamente en la relación trabajo-familia de los trabajadores de la Diresa Lima, 2021.

H1: El trabajo remoto incide oportunamente en la relación trabajo-familia de los trabajadores de la Diresa Lima, 2021.

Tabla 18

Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis específica 4

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	30.198				Cox y Snell ,164
Final	11.954	18.244	1	0.000	Nagelkerke ,210
Función de enlace: Logit.					McFadden ,118

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a los resultados de la tabla 18, y de acuerdo con el ajuste de los modelos se observó una significancia de 0,000 menor a 0,05, además ($\chi^2 = 18.244$; $p > 0.05$) deduciendo que se rechaza la H0 y se acepta la hipótesis planteada.

En ese sentido, con un 21% el trabajo remoto sí incide en la dimensión relación trabajo - familia.

Tabla 19

Estimaciones de parámetros mediante RLO: Trabajo remoto y dimensión Relación trabajo – familia

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[y4 = 1]	-4.727	0.654	52.183	1	0.000	-6.009	-3.444
	[y4 = 2]	-0.179	0.329	0.295	1	0.587	-0.824	0.466
Ubicación	[x=2]	-1.917	0.473	16.450	1	0.000	-2.843	-0.991
	[x=3]	0a			0			

Función de enlace: Logit.

En la puntuación Wald, se puede notar un nivel de 52.183 la cual indicó que la dimensión relación trabajo - familia incide significativamente en la variable trabajo remoto, teniendo una significancia de $0,000 < 0,05$.

V. DISCUSIÓN

Respecto a **la hipótesis general**, se evidenció un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$ comprobando que se rechazó la hipótesis nula y **se aceptó la hipótesis general planteada**. Así mismo, en relación a la prueba logística de contraste de verosimilitud se observó que fue significativa ($\chi^2 = 18.456$; $p < 0.05$), llegando a la conclusión, que el **trabajo remoto incide en un 21% en la satisfacción laboral** de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021, según la prueba de Nagelkerke (0.211). A su vez, ambas variables están en un nivel regular, con 63.7% para el trabajo remoto y 71.6% para la satisfacción laboral.

Este primer resultado relacionado a nuestra hipótesis general planteada, coincide con algunas investigaciones previas. La primera coincidencia es con SERVIR (2021) quienes concluyen que para el trabajador peruano, el trabajo a distancia ha sido mucho más beneficioso que el presencial, en aspectos como ahorro de tiempo, dinero y equilibrio en los roles trabajo – familia, sugiriendo para un futuro cercano, que coexistan tanto la habitual presencialidad como la modalidad mixta y/o remota.

Al respecto, el Instituto Peruano de Economía – IPE (2020), en su estudio que tuvo como objetivo destacar los beneficios y retos del trabajo remoto en el Perú, enfatiza que el trabajo a distancia acorta el lapso de tiempo para llegar al centro de trabajo, brinda mayor independencia y beneficia principalmente a grupos minoritarios que presentan dificultades para trabajar a tiempo completo como personas a cargo del cuidado de niños o con algún otro compromiso familiar, principalmente mujeres; y personas con discapacidad, eliminando las barreras que suelen enfrentar para optar por un empleo.

De igual forma, Baeza, González y Wang (2018) en su estudio concluyeron que la flexibilidad laboral incide en la satisfacción laboral tanto de hombres como mujeres, sin hacer distinción de género alguno, siendo el impacto mayor en la satisfacción laboral de los profesionales mexicanos cuando no tienen dependientes como niños pequeños, padres ancianos, etc.

Contrario a lo planteado por IPE y SERVIR, Infobae (2021) presentó un informe respecto a la salud mental y el estrés producto del trabajo remoto que esta modalidad laboral, prácticamente nueva, ha ocasionado en los servidores una relación de amor-odio porque permite estar en casa, cerca de la familia pero a su vez, los temas familiares suelen interferir y ocasionar ciertas dificultades con el empleo. La investigación fue hecha a más de 13 mil empleados de la empresa de servicios profesionales Konecta Perú, de los cuales en su gran mayoría son mujeres y tuvo como resultado que el 62 % de ellas reportaron haber pasado momentos difíciles con el trabajo a distancia.

En torno a **la hipótesis específica 1, el trabajo remoto incide en la dimensión clima laboral**, hay una significancia de $0.001 < 0.05$ comprobando que se rechazó la hipótesis nula y **se aceptó la hipótesis planteada** por el investigador. Así mismo, en relación a la prueba logística de contraste de verosimilitud se observó que fue significativa ($\chi^2 = 11.033$; $p < 0.05$), llegando a la conclusión, que **el trabajo remoto incide en un 12% en la dimensión clima laboral**, según la prueba de Nagelkerke (0.120). A su vez, ambas variables están en un nivel regular, con 63.7% para el trabajo remoto y 55.9% para la dimensión clima laboral.

Este resultado coincide con otra de las conclusiones de la investigación de SERVIR (2021) la cual proyectó niveles aceptables de satisfacción y compromiso en lo que respecta al clima organizacional y la comunicación interna, no obstante, sugieren puntos a fortalecer como la comunicación, seguridad y salud en el trabajo, la desconexión digital y el pleno ejercicio de los derechos de los servidores.

En otra investigación realizada por Villalta (2020) sobre el impacto del trabajo remoto en los trabajadores de la empresa Price Water House Coopers (PwC) se concluyó que esta modalidad es la más idónea para que las empresas u organizaciones garanticen empleados contentos, comprometidos y principalmente, saludables, es decir un clima organizacional ejemplar.

Owl Labs (2018), una empresa de hardware de videoconferencias y creadora de cámaras inteligentes para conferencias meeting, desarrolló y publicó un estudio sobre la situación actual del trabajo remoto en ese año, concluyendo que el impacto que poseen estas políticas flexibles en la satisfacción de los servidores es positivo, ya que quienes laboran de forma remota al menos una vez al mes son un 24% más felices que aquellos que no experimentan esta modalidad.

Ello se contrapone al estudio realizado por Flores (2020) quien a pesar de que los investigados aceptan que trabajar desde casa tiene sus ventajas, enfatiza que las desventajas son mayores, principalmente emocionales, como la soledad, desmotivación, incremento de la ansiedad por la necesidad humana de socializar y, ello, menoscaba la armonía que debe primar en un clima laboral adecuado.

Respecto a la **hipótesis específica 2, el trabajo remoto incide en la dimensión desempeño laboral**, se evidenció una significancia de $0.351 > 0.05$ comprobando que se aceptó la hipótesis nula y **se rechazó la hipótesis planteada por el investigador**. Así mismo, en relación a la prueba logística de contraste de verosimilitud se observó que no fue significativa ($\chi^2 = 0.871$; $p > 0.05$), llegando a la conclusión, que **el trabajo remoto no incide en la dimensión desempeño laboral**. A su vez, ambas variables están en un nivel regular, con 63.7% para el trabajo remoto y 65.7% para la dimensión desempeño laboral.

Esta hipótesis del desempeño laboral fue rechazada al no tener influencia por parte de la labor remota. No obstante, la dimensión fue planteada, basándose en una investigación internacional desarrollada por Oliver (2020), en su artículo

“Relaciones laborales y prevención” de la revista española Capital Humano, revista especializada en gestión del recurso humano, donde señala que el trabajo remoto en España, facilitó la conciliación laboral, la misma que impactó directamente en el compromiso, satisfacción laboral y principalmente, en su desempeño.

En relación a la **hipótesis específica 3, el trabajo remoto incide en la dimensión producción laboral**, se evidenció un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$ comprobando que se rechazó la hipótesis nula y **se aceptó la hipótesis planteada por el investigador**. Así mismo, en relación a la prueba logística de contraste de verosimilitud se observó que fue significativa ($x^2 = 17.006$; $p < 0.05$), llegando a la conclusión, que **el trabajo remoto incide en un 20% en la dimensión producción laboral**, según la prueba de Nagelkerke (0.202). A su vez, ambas variables están en un nivel regular, con 63.7% para el trabajo remoto y 72.5% para la dimensión producción laboral.

Respecto a esta hipótesis, Miranda (2020) en su artículo para el Diario La República, comentó la experiencia de algunas empresas que, debido a la cuarentena peruana, se vieron obligados a enviar a sus casas a la gran mayoría de sus trabajadores y según explica, todas las empresas mencionadas coincidieron en que su personal se mantuvo comprometido con sus funciones, produciendo más de lo que hacían en la oficina y en menos tiempo, a fin de tener algunas horas más para hacer las labores del hogar, es decir, su producción laboral incrementó con el trabajo remoto.

Otra de los estudios referenciados para plantear esta hipótesis fue la de Arias (2021) en donde buscó conocer la relación de la satisfacción laboral junto al trabajo remoto en los profesores de las escuelas camanejas, región Arequipa y los resultados evidenciaron un punto en particular, un 99% de los docentes hicieron mucho más óptimo sus labores y funciones, es decir su producción laboral fue mejor de lo esperado.

No obstante, es importante precisar que el trabajo remoto sí incide en la producción laboral pero no lo hace en el desempeño laboral. Con ello podemos deducir que a pesar que el servidor de Diresa Lima puede laborar con lo mínimo indispensable o en un ámbito desfavorable, no dejará de cumplir con sus funciones y tratar de ser más productivo cada día.

Por su parte, la **hipótesis específica 4, el trabajo remoto incide en la dimensión relación trabajo - familia**, se conoció una significancia de $0.000 < 0.05$ comprobando que se rechazó la hipótesis nula y **se aceptó la hipótesis planteada por el investigador**. Así mismo, en relación a la prueba logística de contraste de verosimilitud se observó que fue significativa ($\chi^2 = 18.244$; $p < 0.05$), llegando a la conclusión, que **el trabajo remoto incide en un 21% en la dimensión relación trabajo - familia**, según la prueba de Nagelkerke (0.210). A su vez, ambas variables están en un nivel regular, con 63.7% para el trabajo remoto y 66.7% para la dimensión relación trabajo - familia.

De hecho, esta última hipótesis se basa en estudios previos que aseveraban que los conflictos entre el ámbito laboral y familiar provocaban un impacto negativo en la satisfacción familiar, la relación de pareja y la igualdad en las responsabilidades familiares, en ese sentido, Dockery & Bawa (2018), deciden investigar en Australia del 2001 al 2011, si el trabajo remoto o trabajo desde el domicilio puede ser una alternativa en la satisfacción de las parejas con sus relaciones intrafamiliares, concluyendo que los efectos obtenidos son bastante positivos, resaltando una equidad en los roles parentales y mejoras en la relación con los hijos, en otras palabras, el trabajo remoto fortalece el compromiso trabajo y familia.

Así mismo, Lima & Gaspar (2021), en su estudio que tuvo como objetivo demostrar que los servidores en Portugal dan cada vez más importancia a aquellos roles distintos a los que, por lo general, suelen dedicar más tiempo y energía como son el trabajo y la familia; sus conclusiones dieron cuenta que las

personas suelen estar más satisfechos con sus roles de familia y ocio que con sus actividades y logros profesionales.

Por lo tanto, y luego de conocer al detalle los resultados obtenidos y contrastándolos con los objetivos planteados, podemos mencionar que sí existe una relación causa – efecto de parte del trabajo remoto con la satisfacción laboral y sus principales dimensiones, incidiendo en ella de forma positiva y en beneficio no solo del servidor sino también de la empresa y/o institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó de forma general que el trabajo remoto sí incide en un 21% en la satisfacción de los servidores de Diresa Lima, concidiendo con investigaciones previas tanto nacionales como internacionales que daban cuenta que el trabajo remoto o trabajo a distancia ha sido beneficioso, principalmente para aspectos personales de los servidores y no ha afectado ni mermado en absoluto en el cumplimiento de sus funciones.

Segunda: En la tesis, se determinó que el trabajo remoto sí incide con un 12% en la dimensión clima laboral, coincidiendo en primer lugar con investigaciones previas y reafirmando que el trabajo a distancia ha permitido que los niveles de satisfacción y compromiso se eleven en los trabajadores de Diresa Lima.

Tercera: En la tesis, se determinó que el trabajo remoto no incide en la dimensión desempeño laboral. A pesar que en una investigación internacional de Oliver (2020), titulada “Relaciones laborales y prevención”, el trabajo remoto si logra influir en el desempeño laboral, en el presente estudio, ello no ocurre ni positiva ni negativamente, solo lo mantiene en neutro.

Cuarta: En la tesis, el trabajo remoto si incide con un 20% en la dimensión producción laboral. De acuerdo a los resultados obtenidos, a pesar de no mostrar influencia en el desempeño laboral, los servidores de Diresa Lima han sido muy prolíficos, y mucho más de forma remota. En ese sentido, el trabajador jamás dejó cumplir con sus tareas y funciones, a pesar de las circunstancias.

Quinta: En la tesis, el trabajo remoto sí incide con un 21% en la dimensión trabajo –familia. Para la mayoría de servidores, trabajar cerca a los suyos ha significado una total satisfacción personal, además de aspectos positivos como ahorro de tiempo que puede ser bien aprovechado con sus parientes, y por supuesto, ahorro de dinero al evitar traslados y viajes hacia su centro de labores.

Sexta: Por lo tanto, se concluye respecto a esta investigación, que la incidencia del trabajo remoto en la satisfacción laboral y sus principales dimensiones poseen números con tendencia a crecer según se masifique esta modalidad. A pesar que el trabajo a distancia resultó ser una alternativa durante la emergencia sanitaria, se ha puesto de manifiesto que el día a día exige, inevitablemente, una modalidad laboral como esta, en donde no solo basta complacer a los empleadores, sino también satisfacer principalmente al motor humano, los empleados; eso sí, bajo normativas claras y acordes a estos tiempos.

VII. RECOMENDACIONES

Como sugerencias al presente estudio, se manifiesta lo siguiente:

Primera: Al Ejecutivo y Legislativo

Un 21% de los trabajadores de Diresa Lima indicaron que el trabajo remoto sí incide satisfactoriamente en su aspecto laboral. Si bien esta modalidad es completamente nueva para el trabajador peruano, ya se evidencia el contraste con la habitual presencialidad. En ese sentido, se recomienda a quienes establecen las leyes, fomentar normativas con un amplio bagaje investigatorio al respecto, a fin que las reglas del juego sean claras para una futura implementación orgánica del trabajo a distancia en un futuro no muy lejano.

Segunda: A las empresas y/o instituciones

Si bien el trabajo remoto ha sido positivo para el clima laboral de los servidores, otorgándole mayor flexibilidad respecto a horarios y relación trabajo - familia, se sugiere fortalecer aspectos como la comunicación, seguridad y salud en el trabajo, aplicar la desconexión digital y fomentar el ejercicio de los derechos colectivos de los servidores; y por el contrario, brindar el soporte tecnológico, apoyo emocional y beneficios, de esa forma se podrá evitar la desmotivación laboral, falta de identificación con la empresa y/o institución e incremento de la ansiedad por la necesidad humana de socializar.

Tercera: A la Diresa Lima

Según Villalta (2020), toda compañía o organización que quiere sobrevivir post pandemia, necesita tener empleados contentos y comprometidos y principalmente, saludables. En ese sentido, se sugiere a esta institución evaluar la implementación del trabajo remoto en un futuro cercano de forma parcial o talvez como un piloto, caso contrario, brindarle alternativas a los servidores para mantenerlos contentos y satisfechos.

Cuarto: Al servidor o empleado

Se recomienda al trabajador una permanente preparación y capacitación con herramientas técnicas y tecnológicas que lo mantengan a la vanguardia de lo que exigen estos tiempos modernos y así, pueda mantenerse vigente y actualizado para continuar desempeñándose en sus funciones de forma eficiente y eficaz.

REFERENCIAS

- Andresen, M., Domsch, M. y Cascorbi, A. (2007). *Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots*. Reino Unido: Pilots.
- Arias - Gómez, J., Villasís - Keever, M. & Miranda, M. (2016). El protocolo de la Investigación III: La población de estudio. *Alegría de Mexico*, 63(2), 201 - 206. <https://bit.ly/3dm3edh>
- Arias, S. (2020) *Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://bit.ly/3Ayl9GM>
- Aziri B. (2011). *Job Satisfaction: A literature review*. Management Research And Practice. 3(77-86). <https://bit.ly/3eusCyd>
- Baeza, M. , González, J. & Wang, Y. (2018) Job Flexibility and Job Satisfaction among Mexican professionals: a socio-cultural explanation. *Emerald Group Publishing Limited*, <http://dx.doi.org/10.1108/ER-12-2016-0236>.
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). The theory of demands and labor resources. *Journal of Work and Organizational Psychology*. (29) 3. <https://bit.ly/31zvg2c>
- Barrere-Maurisson, M. (1999). The family division of labor: double life. *Asociación Trabajo y Sociedad*, Piette, Conicet, Lumen Humanitas. <https://bit.ly/3GDCvWg>

- Bobbio, L., y Ramos, W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Revista Peruana de Epidemiología*, 14(2), pp. 133-138. <https://bit.ly/2ZYr6AJ>
- Bulcourn, P. y Cardozo, N. (2020). "Telework before and after COVID-19: the Ibero-American experience". *Futures of Work*, 15. <https://bit.ly/3ybCXbr>
- Caballero, A. (2014). Metodología integral innovadora para planes y tesis; la metodología del cómo formularlos. México: Cengage Learning.
- Carrasco, S. (2015). Metodología de la investigación científica. (2° ed). Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (1999). Introducción a la teoría general de la administración. Quinta edición. Editorial Mc Graw – Hill Interamericana .México.
- Chile, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2020). *Ley N° 21.220 Ley del Trabajo a Distancia y Teletrabajo*. <https://bit.ly/3AzOO2n>
- Colombia, Ministerio de Trabajo. (2021) *Ley N° 2088 Ley del Trabajo en Casa*. <https://bit.ly/2YHQAI1>
- Colombo, D. (2020). *Teoría de Nash y teletrabajo: una guía práctica para que todos ganen*. iProfesional.
- Delgado de la Matta, Á. (2020). *El Trabajo Remoto en el Perú en Tiempos del Covid-19*. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad*. <https://bit.ly/3DEVQ7L>
- Dahrendorf, R. (1986). The flexibility of the labor market. Collection of OECD reports. Edición en español. Madrid. <https://bit.ly/3Jzfo1j>

- Dockery, A. & Bawa, S. (2018) A pact between two worlds: Home work and family functioning in Australia. *International Labor Review*. 137 (4). p665-688. <https://bit.ly/2Yibl6X>
- Duffy, D., y Lent, W. (2009). Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers. *Journal of Vocational Behavior*. <https://bit.ly/3mFuulZ>
- España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). *Real Decreto Ley 2/2015 de la Ley del Estatuto de Trabajadores*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado – BOE. <https://bit.ly/3BE4x1F>
- España, Jefatura de Estado. (2020) *Real Decreto Ley 28/2020 de la Ley del Trabajo a distancia*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado – BOE. <https://bit.ly/3ll4sop>
- Federación de Aseguradores Colombianos (2020). *Guía de buenas prácticas de trabajo remoto para el sector asegurador*. <https://bit.ly/3lEd26R>
- Flores, E. (2020). Six keys to working from home: In this time of crisis it is essential to be able to adapt to remote work. *Semanario La Raza, Chicago, III*. <https://bit.ly/3Fo01XB>
- García, B. y Pacheco, E. (2000). Esposas, hijos e hijas en el mercado de trabajo de la Ciudad de México en *Estudios Demográficos y Urbanos*. 1995. 1 (15). México: Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano.
- Gibson, J. (2006). *Satisfacción profesional del profesorado*. (Tesis doctoral). Universidad de La Laguna, España.
- Gonzales, L. e Ibarra, M. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Revista UNAM: "Contaduría y Administración"*. México.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. 6ta ed. México: Mc Graw-H.
- Hernández - Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://bit.ly/32Ripcn>
- Instituto Peruano de Economía. (2020). *¿Trabajo remoto o teletrabajo?*. Boletín de prensa. <https://bit.ly/2WIOX5O>
- Infobae (2021). *La salud mental de las mujeres, la mayor amenaza al trabajo remoto en Perú*. <https://bit.ly/2ZYi0n3>
- Iriarte, L. (2012). Factores que influyen en la Satisfacción laboral de Enfermería en el Complejo Hospitalario de Navarra. *Tesis de maestría*. <https://bit.ly/31w1V9I>
- Jiménez, A y Moyano, E. (2008). *Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida*. Revista Universum 23 (1).
- Kylin, C. (2007). *Coping with boundaries - A study on the interaction between work and non-work life in home-based telework*. Karlstads Universitet, Sweden.
- Lantara, A. (2019). The effect of the organizational communication climate and work enthusiasm on employee performance. Management Science Letters, 9(8). <https://bit.ly/3qwDcKC>
- Lima, R. & Gaspar, P. (2021) Role Saliense and Satisfaction in Working Adults: A Contribution To The Individuals' Well-Being. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 32 (1). P 28-40. <https://bit.ly/3DoTuKb>

- Locke, E. (1976). De nature and causes of job satisfaction, in Dunnette, M. Handbook of industrial and organizational psychology, Rand-McNally College, p. 1297-1349
- Miranda, O. (2020) *El home office llego para quedarse*. Diario La República. <https://bit.ly/306y9a5>
- Milkovich, G. y Boudrem, T. (1994). Direction and Administration of Human Resources: In strategy approach. Addison Wesley. Iberoamericana. Estados Unidos.
- Moreno, M. (2012). *Novedades en materia de modalidades contractuales: contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo remoto*. Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (115), 193-220. <https://bit.ly/3Ey80QT>
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España.
- Muñoz, E., Coll, J., Torrent, M. y Linares, L. (2006). Influence of the work environment on the satisfaction of health professionals. 37(4), 209-214.
- Nash, J. (1950). *Equilibrium points in n-person games en Proceedings of the National Academy of Sciences*. 36.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. <https://bit.ly/31VhqaK>
- Oliver, R. (2020). Llega la era del trabajo flexible. *Capital Humano: Revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 356. p105-111. <https://bit.ly/3iC1qji>

- Owl Labs (2018). *Remote Work Sees Global Progress with 56% of Companies Offering Remote Opportunities: Owl Labs' 2018 Global State of Remote Work Report Reveals Worldwide Sentiment on Remote Work and Its Impact on Employee Satisfaction.* <https://bit.ly/3xPnltU>
- Palma, S. (2005). Escala de satisfacción laboral SL-SPC. Editora y Comercializadora Cartolan EIRL.
- Pascale, C., Smith, M., & Haims, M. (1999). "Work organization, job stress, and work-related musculo-skeletal disorders" en Human Factors. Human Factors, 41, 644-663. <https://bit.ly/3Hegeyu>
- Perú, Presidencia de la Republica. (2020). *Decreto Supremo N° 044-2020-PCM: Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19.* <https://bit.ly/3DEldFE>
- Perú, Presidencia de la Republica. (2020). *Decreto Legislativo N° 1505: Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19.* <https://bit.ly/2Xcb7sl>
- Perú, Presidencia de la Republica. (2020). *Decreto de Urgencia N°127-2020: Decreto de Urgencia que promueve empleo formal y establece otras disposiciones.* <https://bit.ly/3FGDHs6>
- Perú, Presidencia de la República. (2021). *Decreto de Urgencia N°055-2021: Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones.* <https://bit.ly/3ABKqzO>

- Perú, Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Guía para la Aplicación del trabajo Remoto*. <https://bit.ly/3p5w6h8>
- Perú, Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir (2020). *Guía de Trabajo Remoto para líderes*. <https://bit.ly/3aGKrlu>
- Perú, Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir. (2020). *Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas*. <https://bit.ly/3Blurl6>
- Perú, Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir. (2020). *Investigación del Trabajo Remoto en el sector público en el marco del estado de Emergencia Nacional*. <https://bit.ly/3Fsiand>
- Perú, Ministerio de Salud. (2020). *Directiva Administrativa N° 293-MINSA-2020-DIGEP, Directiva que regula el trabajo remoto para el personal de la salud y administrativos del Ministerio de Salud y gobiernos regionales*. <https://bit.ly/3aGH584>
- Ridzuan, R., Baharudin, A., Ismail, S., Arham, A., Nazri, M., y Rahman, A. (2018). Measuring the Factors of Employees Job Satisfaction among Lecturers in UiTM Melaka. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(10). <https://bit.ly/3z6DQSV>
- Ryan, R. & Deci, E. (2002). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78. <https://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Robbins, S. y Coulter, M. (1996) *Administration*. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Organizational behavior*. <https://bit.ly/3IlxMod>

- Ruiz, C. (2013). Educational Research Instruments and Techniques: A Quantitative and Qualitative Approach to Data Collection and Analysis. (Third Edition ed.). Texas - Huostun, USA: DANAGA Training and Consulting. Recuperado de <https://bit.ly/3vhJEpU>.
- Safinas, R., & Abdul, R. (2016). Determining Dimensions of Job Satisfaction using factor analysis. ScienceDirect, 37, 488-496. <https://bit.ly/3Hegeyu>
- Schall, A. (2019). The Relationship Between Remote Work and Job Satisfaction: The Mediating Roles of Perceived Autonomy, Work-Family Conflict, and Telecommuting Intensity.
- Siemens, G. (2004). *A learning theory for the digital age*. <http://www.elearnspace.org/Articles/connectivism.htm>
- Silva, W., Carrasco, J. y Vega, J. (2018) *El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano*. Casos: BCP y BBVA. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12319>.
- Valderrama, S. (2015). Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica. (5ta. ed.). Lima: San Marcos.
- Vallejo, O. (2010) *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Corporación Universitaria de la Costa CUC.
- Villalta, M. (2020). Trabajo remoto, la clave para salir adelante. *Gadgets la revista*. <https://bit.ly/3lfByeJ>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Matriz de Consistencia

Título: TRABAJO REMOTO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE LIMA, 2021

Autor: Jhannel Miller Panaspaco Ayala

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera el trabajo remoto incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿De qué manera el trabajo remoto incide en el clima laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021?</p> <p>¿De qué manera el trabajo remoto incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021?</p> <p>¿De qué manera el trabajo remoto incide en la producción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021?</p> <p>¿De qué manera el trabajo remoto incide en la relación trabajo-familia de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar de qué manera el trabajo remoto incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Precisar de qué manera el trabajo remoto incide en el clima laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021.</p> <p>Determinar cómo el trabajo remoto incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021.</p> <p>Determinar si el trabajo remoto incide en la producción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021.</p> <p>Determinar si el trabajo remoto incide en la relación trabajo-familia de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El trabajo remoto incide favorablemente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El trabajo remoto incide favorablemente en el clima laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2020</p> <p>El trabajo remoto incide de forma propicia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021.</p> <p>El trabajo remoto incide convenientemente en la producción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021.</p> <p>El trabajo remoto incide oportunamente en la relación trabajo-familia de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021.</p>	Variable 1: Trabajo Remoto				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			1.1 Planificación	1.1.1 Organización y Metodología del trabajo remoto. 1.1.2 Conocimiento de derechos y deberes.	1, 2	Ordinal tipo Likert: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Bueno (60 - 80)
			1.2 Factibilidad tecnológica	1.2.1 Herramientas TICs. 1.2.2 Condiciones de implementación.	3, 4, 5 6, 7		Regular (38 - 59)
			1.3 Condiciones laborales	1.3.1 Seguridad y Salud en el trabajo. 1.3.2 Comunicación interna.	8, 9, 10		Malo (16 - 37)
			1.4 Flexibilidad laboral	1.4.1 Flexibilidad interna. 1.4.2 Flexibilidad externa.	11, 12, 13 14, 15, 16		
			Variable 2: Satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			2.1 Clima laboral	2.1.1 Ambiente laboral. 2.1.2 Clima organizacional. 2.1.3 Cultura organizacional.	1, 2 3, 4	Ordinal tipo Likert: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Bueno (60 - 80)
			2.2 Desempeño laboral	2.2.1 Calidad de trabajo. 2.2.2 Disciplina laboral.	5, 6 7, 8		Regular (38 - 59)
2.3 Producción laboral	2.3.1 Cumplimiento de funciones. 2.3.2 Eficacia.	9, 10 11, 12	Malo (16 - 37)				

2021?	Lima, 2021.		2.4 Relación trabajo - familia	2.4.1 Organización familiar 2.4.2 Vida personal	28 29,30			
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar				
<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Alcance o Nivel: Explicativo</p> <p>Diseño: No experimental - Transversal</p> <p>Método: Hipotético - deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: 280 trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima</p> <p>Criterios de inclusión; Todos los trabajadores de la sede central de la Diresa Lima.</p> <p>Criterios de exclusión; Un total de 55 funcionarios, entre los cuales forman parte el Director General, directores ejecutivos, director y personal del Órgano de Control Institucional, personal destacado y personal en situación de vulnerabilidad en su salud, con lo cual se obtiene una muestra de 142 trabajadores.</p> <p>Durante los días de encuestado, 40 personas no asistieron por diversos motivos como enfermedades, vacaciones, labores remotas, permisos particulares, entre otros; quedando como muestra final un total de 102 servidores</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico Aleatorio Simple</p> <p>Tamaño de muestra: 102 trabajadores</p>	<p>Variable 1: Trabajo remoto</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se elaboró gráficos de barras por variables y dimensiones. Se elaboraron tablas de distribución de frecuencias por variables y dimensiones y se utilizó el programa SPSS versión 25</p> <p>INFERENCIAL: Como las variables son cuantitativas, para la prueba de hipótesis se aplicó la prueba de regresión logística ordinal.</p>				

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de Variables

Trabajo Remoto y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021						
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
Trabajo Remoto	El trabajo remoto es el desarrollo de las labores bajo subordinación, desde sus casas o algún otro lugar previamente elegido, haciendo uso de medios tecnológicos que coadyuven al cumplimiento de esa modalidad. (Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, 2021).	Se medirá con 04 dimensiones, 09 indicadores y en escala ordinal. Se utilizará la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento conformado por preguntas con escala de Likert de cinco opciones.	Planificación	1. Organización y metodología del trabajo remoto 2. Conocimiento de derechos y deberes	Ordinal tipo Likert: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Bueno (60 - 80)
			Factibilidad Tecnológica	1. Herramientas TICs 2. Condiciones de implementación		Regular (38 - 59)
			Condiciones laborales	1. Seguridad y salud en el trabajo 2. Comunicación interna		Malo (16 - 37)
			Flexibilidad laboral	1. Flexibilidad interna 2. Flexibilidad externa		
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es la satisfacción como un sentimiento agradable por hacer algo que nos gusta, nos interesa en medio de un ámbito positivo y donde además, se le paga o recibe beneficios. (Muñoz, 2008)	Se medirá con 04 dimensiones, 11 indicadores y en escala ordinal. Se utilizará la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento conformado por preguntas con escala de Likert de cinco opciones.	Clima laboral	1. Ambiente laboral 2. Clima organizacional 3. Cultura organizacional	En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Bueno (60 - 80)
			Desempeño laboral	1. Calidad de trabajo 2. Disciplina laboral		Regular (38 - 59)
			Producción laboral	1. Cumplimiento de funciones 2. Eficacia		Malo (16 - 37)
			Relación Trabajo - familia	1. Organización familiar 2. Vida personal		

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 3. Instrumento de recolección de Información

INSTRUCCIONES

Estimado colaborador

El siguiente cuestionario es completamente anónimo y contribuirá con la investigación de tesis de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, titulado “**Trabajo Remoto y Satisfacción laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021**” cuyo responsable es el maestrando Jhonnell Miller Panaspaico Ayala y tiene como objetivo determinar de qué manera el trabajo remoto incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Diresa Lima, analizando las variables Trabajo remoto y Satisfacción laboral. Por ello, la información proporcionada será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del encuestado.

Muchas gracias por su valioso tiempo.

Datos generales:

Edad: **Sexo:** (M) (F)

Condición laboral: () Nombrado () Contratado

A continuación, se presenta 16 ítems en forma de interrogantes con los cuales se medirá la experiencia vivida con el trabajo remoto. Se les pide ser sinceros en sus respuestas, no existe respuestas buenas ni malas.

CATEGORÍA	ESCALA
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE TRABAJO REMOTO						
ITEM	PREGUNTAS	ESCALA				
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿El trabajo remoto le permitió a usted cumplir con la entrega de mis productos de forma eficiente?					
2	¿El trabajo remoto que usted realizó, coadyuvó al logro de los objetivos de mi Entidad?					
	DIMENSIÓN 2: FACTIBILIDAD TECNOLÓGICA					

3	¿Considera usted que su equipamiento tecnológico propio es suficiente para el desarrollo eficiente de sus labores remotas?					
4	¿Se presentaron problemas de conectividad que no le permitieron desarrollar adecuadamente sus labores remotas?					
5	¿Considera usted que la Entidad sí debería brindarle equipamiento tecnológico necesario para el desarrollo de sus labores remotas?					
6	¿Considera usted que la Entidad debería brindarle soporte técnico para un mejor desarrollo de sus labores remotas?					
7	¿Conoce las herramientas y/o recursos tecnológicos básicos para el desarrollo de sus labores remotas?					
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES LABORALES						
8	¿Considera usted que el trabajo remoto generó beneficios para la entidad y para usted mismo?					
9	¿Considera usted que el trabajo remoto afectó notoriamente la comunicación y la organización interna de la entidad?					
10	¿Considera usted que la Entidad debe implementar el trabajo remoto en un futuro cercano?					
DIMENSIÓN 4: FLEXIBILIDAD LABORAL						
11	¿La Entidad donde labora se preocupó constantemente por su situación de salud durante el tiempo que realizó trabajo remoto?					
12	¿Considera usted que con las labores remotas casi siempre se excedió de las 8 horas de trabajo?					
13	¿Considera usted que la Entidad donde labora le ha brindado talleres virtuales y capacitaciones para realizar de forma adecuada sus labores remotas?					
14	¿Considera usted que el trabajo remoto le ha permitido ahorrar tiempo y dinero al evitar trasladarse a su centro de labores?					
15	¿Considera usted que las labores del hogar no le permitieron desarrollar adecuadamente el trabajo remoto?					
16	¿Considera usted que su tiempo dedicado para dormir disminuyó o fue afectado con el trabajo remoto?					

A continuación, se presenta 16 ítems en forma de interrogantes, para medir la satisfacción laboral en relación a los factores extrínsecos e intrínsecos que se presentan en forma emocional y contextual. Se les pide ser sinceros en sus respuestas, no existe respuestas buenas ni malas.

CATEGORÍA	ESCALA
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL						
ITEM	PREGUNTAS	ESCALA				
	DIMENSIÓN 1: CLIMA LABORAL	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que el entorno virtual para sus labores remotas fue el adecuado?					
2	¿El ambiente virtual generado para sus labores remotas le resultó cómodo?					
3	¿Considera usted que el trabajo remoto ha sido beneficioso para su salud emocional?					
4	¿Considera usted que el ambiente de trabajo remoto es más satisfactorio que el ambiente laboral presencial?					
	DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO LABORAL					
5	¿La Entidad le brindó comodidades para un buen desempeño de sus labores remotas?					
6	¿La Entidad le permitió flexibilizar sus horas de trabajo para atender temas personales o familiares, siempre y cuando ya haya cumplido con sus labores remotas?					
7	¿Le resultó fácil y cómodo adecuar su usual horario de trabajo a sus labores remotas en casa?					
8	¿Considera usted que su remuneración económica estuvo acorde al esfuerzo desplegado durante las labores remotas?					
	DIMENSIÓN 3: PRODUCCIÓN LABORAL					
9	¿Se siente satisfecho con los resultados logrados con su labor remota?					
10	¿Siente satisfacción con el trabajo remoto porque mantuvo la eficiencia y el cumplimiento con la entrega de mis productos?					
11	¿Considera usted que su Entidad valoró el esfuerzo realizado durante su jornada de trabajo remoto?					
12	¿Considera usted más satisfactorio el trabajo remoto que la modalidad presencial?					
	DIMENSIÓN 4: RELACIÓN TRABAJO - FAMILIA					
13	¿Suele promover relaciones de respeto y cooperación cuando desarrolla sus reuniones que forman parte de sus labores remotas?					
14	¿Siente que el trabajo remoto le ha permitido equilibrar positivamente su vida personal y familiar con mi desempeño laboral?					
15	¿Disfruta pasar más tiempo con sus familiares cuando realiza el trabajo remoto?					
16	¿Siente que la identificación que tenía con su Entidad se vio afectada con el trabajo remoto?					

Anexo 4. Cuestionario en Google Forms



Sección 1 de 4

ENCUESTA: Trabajo Remoto y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021

El siguiente cuestionario es completamente anónimo y contribuirá con la investigación de tesis de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, titulado "Trabajo Remoto y Satisfacción laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021" cuyo responsable es el maestrando Jhonnel Miller Panaspaco Ayala y tiene como objetivo determinar de qué manera el trabajo remoto incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Diresa Lima, analizando las variables Trabajo remoto y Satisfacción laboral. Por ello, la información proporcionada será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del encuestado.

Muchas gracias por su valioso tiempo.

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 3 de 4

CUESTIONARIO: TRABAJO REMOTO

A continuación, se presenta 16 ítems en forma de afirmaciones en tiempo pasado con los cuales se medirá la experiencia vivida con el trabajo remoto. Se les pide ser sinceros en sus respuestas, no existe respuestas buenas ni malas.

1.- El trabajo remoto me permitió cumplir con la entrega de mis productos de forma eficiente *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

2.- El trabajo remoto que realicé, coadyuvó al logro de los objetivos de mi Entidad *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

3.- Considero que mi equipamiento tecnológico propio es suficiente para el desarrollo eficiente * de mis labores remotas

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

4.- Se presentaron problemas de conectividad que no me permitieron desarrollar adecuadamente mis labores remotas *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo

Sección 4 de 4

CUESTIONARIO: SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, se presenta 16 ítems en forma de afirmaciones en tiempo pasado, para medir la satisfacción laboral en relación a los factores extrínsecos e intrínsecos que se presentan en forma emocional y contextual. Se les pide ser sinceros en sus respuestas, no existe respuestas buenas ni malas.

1.- Considero que el entorno virtual para mis labores remotas fue el adecuado *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

2.- El ambiente virtual generado para mis labores remotas me resultó cómodo *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

3.- Siento que el trabajo remoto ha sido beneficioso para mi salud emocional *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

4.- Considero que mi ambiente de trabajo remoto es más satisfactorio que un ambiente laboral * presencial

- Totalmente de acuerdo

Anexo 5. Certificados de Validación de Instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 PLANIFICACIÓN								
1	¿El trabajo remoto le permitió a usted cumplir con la entrega de mis productos de forma eficiente?	X		X		X		
2	¿El trabajo remoto que usted realizó, coadyuvó al logro de los objetivos de mi Entidad?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 FACTIBILIDAD TECNOLÓGICA								
3	¿Considera usted que su equipamiento tecnológico propio es suficiente para el desarrollo eficiente de sus labores remotas?	X		X		X		
4	¿Se presentaron problemas de conectividad que no le permitieron desarrollar adecuadamente sus labores remotas?	X		X		X		
5	¿Considera usted que la Entidad sí debería brindarle equipamiento tecnológico necesario para el desarrollo de sus labores remotas?	X		X		X		
6	¿Considera usted que la Entidad debería brindarle soporte técnico para un mejor desarrollo de sus labores remotas?	X		X		X		
7	¿Conoce las herramientas y/o recursos tecnológicos básicos para el desarrollo de sus labores remotas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 CONDICIONES LABORALES								
8	¿Considera usted que el trabajo remoto generó beneficios para la entidad y para usted mismo?	X		X		X		
9	¿Considera usted que el trabajo remoto afectó notoriamente la comunicación y la organización interna de la entidad?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la Entidad debe implementar el trabajo remoto en un futuro cercano?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: FLEXIBILIDAD LABORAL								
11	¿La Entidad donde labora se preocupó constantemente por su situación de salud durante el tiempo que realizó trabajo remoto?	X		X		X		
12	¿Considera usted que con las labores remotas casi siempre se excedió de las 8 horas de trabajo?	X		X		X		
13	¿Considera usted que la Entidad donde labora le ha brindado talleres virtuales y capacitaciones para realizar de forma adecuada sus labores remotas?	X		X		X		
14	¿Considera usted que el trabajo remoto le ha permitido ahorrar tiempo y dinero al evitar trasladarse a su centro de labores?	X		X		X		
15	¿Considera usted que las labores del hogar no le permitieron desarrollar adecuadamente el trabajo remoto?	X		X		X		
16	¿Considera usted que su tiempo dedicado para dormir disminuyó o fue afectado con el trabajo remoto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: ROSA LUZ VARGAS FLORES

DNI: 17910940

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

20 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 CLIMA LABORAL								
1	¿Considera usted que el entorno virtual para sus labores remotas fue el adecuado?	X		X		X		
2	¿El ambiente virtual generado para sus labores remotas le resultó cómodo?	X		X		X		
3	¿Considera usted que el trabajo remoto ha sido beneficioso para su salud emocional?	X		X		X		
4	¿Considera usted que el ambiente de trabajo remoto es más satisfactorio que el ambiente laboral presencial?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 DESEMPEÑO LABORAL								
5	¿La Entidad le brindó comodidades para un buen desempeño de sus labores remotas?	X		X		X		
6	¿La Entidad le permitió flexibilizar sus horas de trabajo para atender temas personales o familiares, siempre y cuando ya haya cumplido con sus labores remotas?	X		X		X		
7	¿Le resultó fácil y cómodo adecuar su usual horario de trabajo a sus labores remotas en casa?	X		X		X		
8	¿Considera usted que su remuneración económica estuvo acorde al esfuerzo desplegado durante las labores remotas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 PRODUCCIÓN LABORAL								
9	¿Se siente satisfecho con los resultados logrados con su labor remota?	X		X		X		
10	¿Siente satisfacción con el trabajo remoto porque mantuvo la eficiencia y el cumplimiento con la entrega de mis productos?	X		X		X		
11	¿Considera usted que su Entidad valoró el esfuerzo realizado durante su jornada de trabajo remoto?	X		X		X		
12	¿Considera usted más satisfactorio el trabajo remoto que la modalidad presencial?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: RELACIÓN TRABAJO - FAMILIA								
13	¿Suele promover relaciones de respeto y cooperación cuando desarrolla sus reuniones que forman parte de sus labores remotas?	X		X		X		
14	¿Siente que el trabajo remoto le ha permitido equilibrar positivamente su vida personal y familiar con mi desempeño laboral?	X		X		X		
15	¿Disfruta pasar más tiempo con sus familiares cuando realiza el trabajo remoto?	X		X		X		
16	¿Siente que la identificación que tenía con su Entidad se vio afectada con el trabajo remoto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra: ROSA LUZ VARGAS FLORES

DNI: 17910940

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

20 de noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 PLANIFICACIÓN								
1	¿El trabajo remoto le permitió a usted cumplir con la entrega de mis productos de forma eficiente?	X		X		X		
2	¿El trabajo remoto que usted realizó, coadyuvó al logro de los objetivos de mi Entidad?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 FACTIBILIDAD TECNOLÓGICA								
3	¿Considera usted que su equipamiento tecnológico propio es suficiente para el desarrollo eficiente de sus labores remotas?	X		X		X		
4	¿Se presentaron problemas de conectividad que no le permitieron desarrollar adecuadamente sus labores remotas?	X		X		X		
5	¿Considera usted que la Entidad si debería brindarle equipamiento tecnológico necesario para el desarrollo de sus labores remotas?	X		X		X		
6	¿Considera usted que la Entidad debería brindarle soporte técnico para un mejor desarrollo de sus labores remotas?	X		X		X		
7	¿Conoce las herramientas y/o recursos tecnológicos básicos para el desarrollo de sus labores remotas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 CONDICIONES LABORALES								
8	¿Considera usted que el trabajo remoto generó beneficios para la entidad y para usted mismo?	X		X		X		
9	¿Considera usted que el trabajo remoto afectó notoriamente la comunicación y la organización interna de la entidad?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la Entidad debe implementar el trabajo remoto en un futuro cercano?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: FLEXIBILIDAD LABORAL								
11	¿La Entidad donde labora se preocupó constantemente por su situación de salud durante el tiempo que realizo trabajo remoto?	X		X		X		
12	¿Considera usted que con las labores remotas casi siempre se excedió de las 8 horas de trabajo?	X		X		X		
13	¿Considera usted que la Entidad donde labora le ha brindado talleres virtuales y capacitaciones para realizar de forma adecuada sus labores remotas?	X		X		X		
14	¿Considera usted que el trabajo remoto le ha permitido ahorrar tiempo y dinero al evitar trasladarse a su centro de labores?	X		X		X		
15	¿Considera usted que las labores del hogar no le permitieron desarrollar adecuadamente el trabajo remoto?	X		X		X		
16	¿Considera usted que su tiempo dedicado para dormir disminuyó o fue afectado con el trabajo remoto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Montes Vallos José Antonio DNI: 10143050

Especialidad del validador: Magistro en gestión Pública.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

24 de Noviembre del 2021


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 CLIMA LABORAL								
1	¿Considera usted que el entorno virtual para sus labores remotas fue el adecuado?	X		X		X		
2	¿El ambiente virtual generado para sus labores remotas le resultó cómodo?	X		X		X		
3	¿Considera usted que el trabajo remoto ha sido beneficioso para su salud emocional?	X		X		X		
4	¿Considera usted que el ambiente de trabajo remoto es más satisfactorio que el ambiente laboral presencial?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 DESEMPEÑO LABORAL								
5	¿La Entidad le brindó comodidades para un buen desempeño de sus labores remotas?	X		X		X		
6	¿La Entidad le permitió flexibilizar sus horas de trabajo para atender temas personales o familiares, siempre y cuando ya haya cumplido con sus labores remotas?	X		X		X		
7	¿Le resultó fácil y cómodo adecuar su usual horario de trabajo a sus labores remotas en casa?	X		X		X		
8	¿Considera usted que su remuneración económica estuvo acorde al esfuerzo desplegado durante las labores remotas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 PRODUCCIÓN LABORAL								
9	¿Se siente satisfecho con los resultados logrados con su labor remota?	X		X		X		
10	¿Siente satisfacción con el trabajo remoto porque mantuvo la eficiencia y el cumplimiento con la entrega de mis productos?	X		X		X		
11	¿Considera usted que su Entidad valoró el esfuerzo realizado durante su jornada de trabajo remoto?	X		X		X		
12	¿Considera usted más satisfactorio el trabajo remoto que la modalidad presencial?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: RELACIÓN TRABAJO - FAMILIA								
13	¿Suele promover relaciones de respeto y cooperación cuando desarrolla sus reuniones que forman parte de sus labores remotas?	X		X		X		
14	¿Siente que el trabajo remoto le ha permitido equilibrar positivamente su vida personal y familiar con mi desempeño laboral?	X		X		X		
15	¿Disfruta pasar más tiempo con sus familiares cuando realiza el trabajo remoto?	X		X		X		
16	¿Siente que la identificación que tenía con su Entidad se vio afectada con el trabajo remoto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Montes Vallos José Antonio* DNI: *10143090*

Especialidad del validador: *Maestro en Gestión Pública*

24 de *Noviembre* del *2021*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 PLANIFICACIÓN								
1	¿El trabajo remoto le permitió a usted cumplir con la entrega de mis productos de forma eficiente?	X		X		X		
2	¿El trabajo remoto que usted realizó, coadyuvó al logro de los objetivos de mi Entidad?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 FACTIBILIDAD TECNOLÓGICA								
3	¿Considera usted que su equipamiento tecnológico propio es suficiente para el desarrollo eficiente de sus labores remotas?	X		X		X		
4	¿Se presentaron problemas de conectividad que no le permitieron desarrollar adecuadamente sus labores remotas?	X		X		X		
5	¿Considera usted que la Entidad si debería brindarle equipamiento tecnológico necesario para el desarrollo de sus labores remotas?	X		X		X		
6	¿Considera usted que la Entidad debería brindarle soporte técnico para un mejor desarrollo de sus labores remotas?	X		X		X		
7	¿Conoce las herramientas y/o recursos tecnológicos básicos para el desarrollo de sus labores remotas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 CONDICIONES LABORALES								
8	¿Considera usted que el trabajo remoto generó beneficios para la entidad y para usted mismo?	X		X		X		
9	¿Considera usted que el trabajo remoto afectó notoriamente la comunicación y la organización interna de la entidad?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la Entidad debe implementar el trabajo remoto en un futuro cercano?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: FLEXIBILIDAD LABORAL								
11	¿La Entidad donde labora se preocupó constantemente por su situación de salud durante el tiempo que realizó trabajo remoto?	X		X		X		
12	¿Considera usted que con las labores remotas casi siempre se excedió de las 8 horas de trabajo?	X		X		X		
13	¿Considera usted que la Entidad donde labora le ha brindado talleres virtuales y capacitaciones para realizar de forma adecuada sus labores remotas?	X		X		X		
14	¿Considera usted que el trabajo remoto le ha permitido ahorrar tiempo y dinero al evitar trasladarse a su centro de labores?	X		X		X		
15	¿Considera usted que las labores del hogar no le permitieron desarrollar adecuadamente el trabajo remoto?	X		X		X		
16	¿Considera usted que su tiempo dedicado para dormir disminuyó o fue afectado con el trabajo remoto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DAMOS ADEVALO DIANCARLOS GIOVANY DNI: 46966910

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

...23...de NOVIEMBRE del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 CLIMA LABORAL								
1	¿Considera usted que el entorno virtual para sus labores remotas fue el adecuado?	X		X		X		
2	¿El ambiente virtual generado para sus labores remotas le resultó cómodo?	X		X		X		
3	¿Considera usted que el trabajo remoto ha sido beneficioso para su salud emocional.	X		X		X		
4	¿Considera usted que el ambiente de trabajo remoto es más satisfactorio que el ambiente laboral presencial?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 DESEMPEÑO LABORAL								
5	¿La Entidad le brindó comodidades para un buen desempeño de sus labores remotas?	X		X		X		
6	¿La Entidad le permitió flexibilizar sus horas de trabajo para atender temas personales o familiares, siempre y cuando ya haya cumplido con sus labores remotas?	X		X		X		
7	¿Le resultó fácil y cómodo adecuar su usual horario de trabajo a sus labores remotas en casa?	X		X		X		
8	¿Considera usted que su remuneración económica estuvo acorde al esfuerzo desplegado durante las labores remotas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 PRODUCCIÓN LABORAL								
9	¿Se siente satisfecho con los resultados logrados con su labor remota?	X		X		X		
10	¿Siente satisfacción con el trabajo remoto porque mantuvo la eficiencia y el cumplimiento con la entrega de mis productos?	X		X		X		
11	¿Considera usted que su Entidad valoró el esfuerzo realizado durante su jornada de trabajo remoto?	X		X		X		
12	¿Considera usted más satisfactorio el trabajo remoto que la modalidad presencial?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: RELACIÓN TRABAJO - FAMILIA								
13	¿Suele promover relaciones de respeto y cooperación cuando desarrolla sus reuniones que forman parte de sus labores remotas?	X		X		X		
14	¿Siente que el trabajo remoto le ha permitido equilibrar positivamente su vida personal y familiar con mi desempeño laboral?	X		X		X		
15	¿Disfruta pasar más tiempo con sus familiares cuando realiza el trabajo remoto?	X		X		X		
16	¿Siente que la identificación que tenía con su Entidad se vio afectada con el trabajo remoto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DAMOS ADEUARO SIANCANOS GIOVANY DNI: 96966910

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

23 de NOVIEMBRE del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 PLANIFICACIÓN								
1	¿El trabajo remoto le permitió a usted cumplir con la entrega de mis productos de forma eficiente?	X		X		X		
2	¿El trabajo remoto que usted realizó, coadyuvó al logro de los objetivos de mi Entidad?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 FACTIBILIDAD TECNOLÓGICA								
3	¿Considera usted que su equipamiento tecnológico propio es suficiente para el desarrollo eficiente de sus labores remotas?	X		X		X		
4	¿Se presentaron problemas de conectividad que no le permitieron desarrollar adecuadamente sus labores remotas?	X		X		X		
5	¿Considera usted que la Entidad si debería brindarle equipamiento tecnológico necesario para el desarrollo de sus labores remotas?	X		X		X		
6	¿Considera usted que la Entidad debería brindarle soporte técnico para un mejor desarrollo de sus labores remotas?	X		X		X		
7	¿Conoce las herramientas y/o recursos tecnológicos básicos para el desarrollo de sus labores remotas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 CONDICIONES LABORALES								
8	¿Considera usted que el trabajo remoto generó beneficios para la entidad y para usted mismo?	X		X		X		
9	¿Considera usted que el trabajo remoto afectó notoriamente la comunicación y la organización interna de la entidad?	X		X		X		
10	¿Considera usted que la Entidad debe implementar el trabajo remoto en un futuro cercano?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: FLEXIBILIDAD LABORAL								
11	¿La Entidad donde labora se preocupó constantemente por su situación de salud durante el tiempo que realizó trabajo remoto?	X		X		X		
12	¿Considera usted que con las labores remotas casi siempre se excedió de las 8 horas de trabajo?	X		X		X		
13	¿Considera usted que la Entidad donde labora le ha brindado talleres virtuales y capacitaciones para realizar de forma adecuada sus labores remotas?	X		X		X		
14	¿Considera usted que el trabajo remoto le ha permitido ahorrar tiempo y dinero al evitar trasladarse a su centro de labores?	X		X		X		
15	¿Considera usted que las labores del hogar no le permitieron desarrollar adecuadamente el trabajo remoto?	X		X		X		
16	¿Considera usted que su tiempo dedicado para dormir disminuyó o fue afectado con el trabajo remoto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LIBERATO VILLANUEVA JINA SELINI DNI: 40814883

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTION PUBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

23 de NOVIEMBRE del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 CLIMA LABORAL								
1	¿Considera usted que el entorno virtual para sus labores remotas fue el adecuado?	X		X		X		
2	¿El ambiente virtual generado para sus labores remotas le resultó cómodo?	X		X		X		
3	¿Considera usted que el trabajo remoto ha sido beneficioso para su salud emocional?	X		X		X		
4	¿Considera usted que el ambiente de trabajo remoto es más satisfactorio que el ambiente laboral presencial?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 DESEMPEÑO LABORAL								
5	¿La Entidad le brindó comodidades para un buen desempeño de sus labores remotas?	X		X		X		
6	¿La Entidad le permitió flexibilizar sus horas de trabajo para atender temas personales o familiares, siempre y cuando ya haya cumplido con sus labores remotas?	X		X		X		
7	¿Le resultó fácil y cómodo adecuar su usual horario de trabajo a sus labores remotas en casa?	X		X		X		
8	¿Considera usted que su remuneración económica estuvo acorde al esfuerzo desplegado durante las labores remotas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 PRODUCCIÓN LABORAL								
9	¿Se siente satisfecho con los resultados logrados con su labor remota?	X		X		X		
10	¿Siente satisfacción con el trabajo remoto porque mantuvo la eficiencia y el cumplimiento con la entrega de mis productos?	X		X		X		
11	¿Considera usted que su Entidad valoró el esfuerzo realizado durante su jornada de trabajo remoto?	X		X		X		
12	¿Considera usted más satisfactorio el trabajo remoto que la modalidad presencial?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: RELACIÓN TRABAJO - FAMILIA								
13	¿Suele promover relaciones de respeto y cooperación cuando desarrolla sus reuniones que forman parte de sus labores remotas?	X		X		X		
14	¿Siente que el trabajo remoto le ha permitido equilibrar positivamente su vida personal y familiar con mi desempeño laboral?	X		X		X		
15	¿Disfruta pasar más tiempo con sus familiares cuando realiza el trabajo remoto?	X		X		X		
16	¿Siente que la identificación que tenía con su Entidad se vio afectada con el trabajo remoto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LIBERATO VILLANUEVA JINA SELENI DNI: 40814883

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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

23 de NOVIEMBRE del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Prueba de Confiabilidad de Variables de la investigación (Piloto)

Confiabilidad de la variable Trabajo remoto

The screenshot shows the SPSS interface with the 'Fiabilidad' (Reliability) dialog box open. The left pane shows a tree view of the project structure, including 'Resultado', 'Fiabilidad', 'Título', 'Notas', and 'Escala: ALL VARIABLES'. The main window displays the following information:

Fiabilidad

Escala: TRABAJO REMOTO

Resumen de procesamiento de casos

Casos		N	%
Válido		30	100,0
Excluido ^a		0	,0
Total		30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,766	16

Confiabilidad de variable Satisfacción laboral

The screenshot shows the SPSS interface with the 'Fiabilidad' (Reliability) dialog box open. The left pane shows a tree view of the project structure, including 'Resultado', 'Registro', 'Fiabilidad', 'Título', 'Notas', 'Escala: ALL VARI...', 'Registro', 'Fiabilidad', 'Título', 'Notas', 'Conjunto de datos', 'Escala: ALL VARI...', 'Título', 'Resumen de', and 'Estadísticas'. The main window displays the following information:

Fiabilidad

Escala: SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

Casos		N	%
Válido		30	100,0
Excluido ^a		0	,0
Total		30	100,0

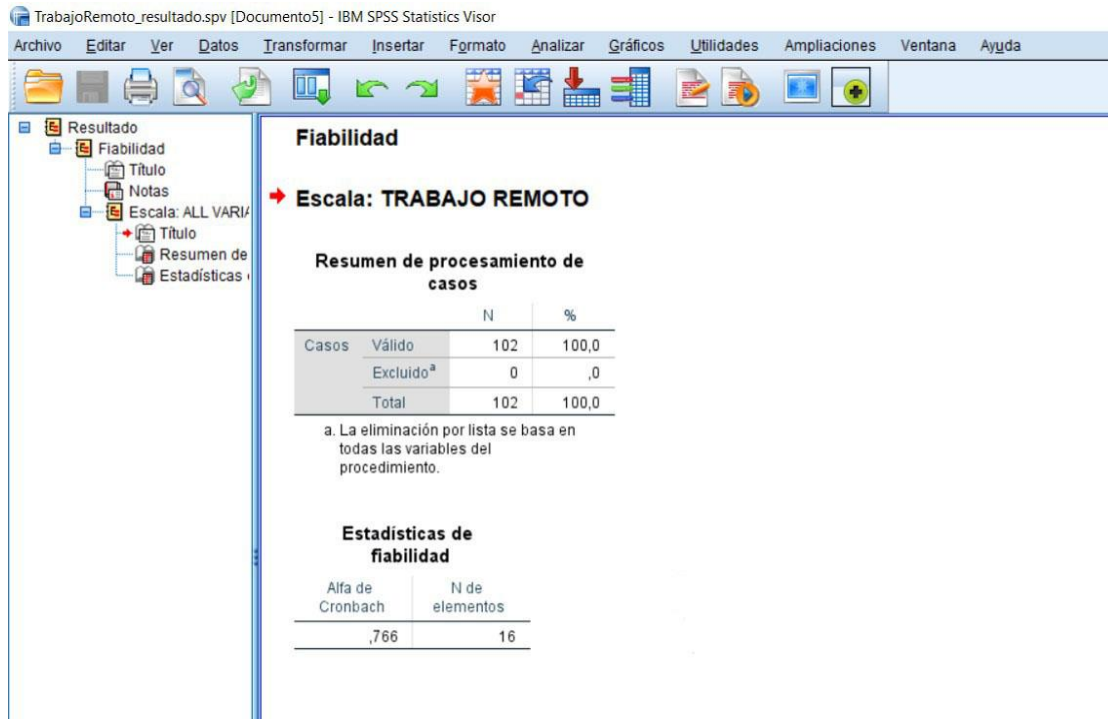
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

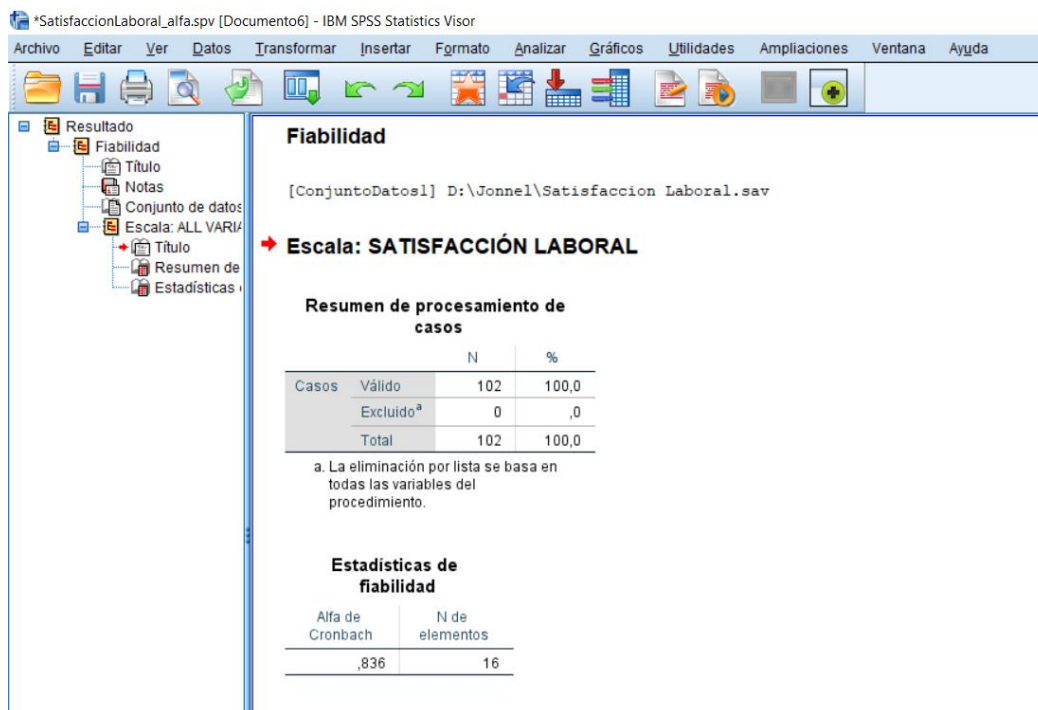
Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	16

Anexo 7. Prueba de Confiabilidad de Variables de la investigación (General)

Confiabilidad de la variable Trabajo remoto



Confiabilidad de variable Satisfacción laboral



Dimensiones de variable Trabajo remoto

**BASE DE DATOS DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRESA LIMA
DIMENSIONES DE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO**

ID	Planificación Laboral		Factibilidad Tecnológica				Condiciones Laborales				Flexibilidad Laboral					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	4	4	5	5	5	4	3	5	2	1	4	1	5	4	5
2	3	3	1	5	5	5	5	3	5	4	2	5	1	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4
4	1	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4
5	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2
6	5	5	5	4	4	4	5	5	1	4	3	5	1	2	1	2
7	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	2	2	3	5
8	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	2	4	4	2	2
9	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	2	3	3	5	5	2
10	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	3	3	5	5	5	2	4	3	4	5	4	3	2	5
12	4	4	5	1	5	5	5	5	2	5	2	3	1	5	1	1
13	2	1	2	3	3	3	2	2	4	2	4	2	3	3	4	3
14	4	2	4	4	5	5	4	2	5	2	2	5	2	3	4	5
15	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	2	2
16	4	4	2	4	5	5	4	5	2	4	2	4	2	4	2	2
17	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4
18	1	1	1	5	5	5	2	1	5	1	1	1	1	5	5	1
19	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	5	2	4	3	4
20	2	2	1	4	4	4	3	1	5	3	3	2	1	5	3	2
21	5	5	5	1	4	4	4	4	4	5	4	5	1	5	4	4
22	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2
23	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	2	2	1	5	2	3
24	4	4	2	4	5	5	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2
25	3	3	2	4	4	4	4	1	4	4	3	4	2	4	2	2
26	5	4	5	2	2	2	5	4	2	4	2	2	4	4	2	2
27	5	5	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4
29	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	2	5	2	4	1	5
30	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	1	4	2	5	3	2
31	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	2	5	2	5	2	4
32	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	2	2
33	5	5	4	2	5	5	5	4	2	2	4	4	2	2	5	2
34	4	4	2	4	5	5	4	4	3	5	3	4	2	5	3	3
35	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	5	1	4	2	2
36	5	5	4	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	1
37	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	2	5	2	4	2	5
38	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	4	4	4
39	3	3	4	4	5	5	4	2	4	2	5	4	4	4	2	2
40	2	3	3	3	2	3	2	3	5	3	5	3	3	3	3	3
41	3	3	2	1	1	1	2	3	2	3	4	1	4	2	3	3
42	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	2	3
43	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	2	3
44	4	4	3	1	5	5	5	4	1	5	5	5	3	5	1	1
45	4	3	3	5	5	5	5	3	4	2	4	5	3	3	4	5
46	5	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3
47	3	3	2	5	5	5	5	3	3	2	2	4	2	3	4	4

48	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5
49	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4
50	3	3	4	4	3	4	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2
51	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	2	5	1	5	1	1
52	4	4	4	2	4	4	4	4	2	5	3	4	3	4	2	2
53	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	4	4	4
54	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	5
55	4	4	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	2	5	3	2
56	4	4	4	4	4	2	5	4	5	2	3	2	3	4	2	1
57	3	2	3	2	2	2	1	3	3	4	3	2	3	3	2	5
58	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2
59	3	3	4	4	1	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	4
60	4	4	3	5	5	5	4	5	4	2	1	5	1	4	2	5
61	2	3	2	2	5	5	3	2	4	1	3	3	1	4	2	2
62	3	3	3	2	5	5	5	4	3	3	1	5	1	1	3	4
63	2	2	1	2	4	5	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	2	2	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	2
66	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
67	4	4	1	2	3	4	5	4	4	4	1	5	1	5	4	1
68	4	4	3	3	5	5	4	4	3	5	3	3	3	5	2	2
69	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4	4	3
70	4	5	2	1	4	4	5	2	4	2	1	4	1	2	5	5
71	5	5	4	4	5	4	5	5	4	2	3	5	5	5	3	5
72	3	3	2	2	4	3	4	3	2	3	2	4	2	4	3	2
73	2	4	1	5	5	5	3	2	3	5	2	5	2	2	5	4
74	4	4	3	4	2	2	4	2	2	2	2	5	1	3	3	5
75	3	5	1	5	5	5	5	1	5	3	1	5	1	3	1	5
76	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
77	2	2	2	3	4	4	3	1	1	4	3	2	2	4	4	2
78	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	1	4	3	2
79	2	3	4	2	5	5	5	5	4	5	1	5	1	5	4	5
80	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3	3	2	5	5	4
81	4	4	5	1	4	4	4	2	4	5	2	4	4	4	2	3
82	2	3	2	4	5	5	4	4	4	3	1	4	2	4	4	2
83	5	4	4	3	4	4	5	5	3	5	1	3	2	5	4	3
84	3	4	4	2	5	5	5	3	3	4	1	3	1	5	1	1
85	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	1
86	5	5	3	2	4	4	5	5	2	5	4	5	2	2	2	2
87	4	4	3	3	3	2	5	4	2	4	3	5	3	4	2	2
88	2	2	2	5	2	2	4	4	2	4	4	2	5	2	4	4
89	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	2	5	2	4	5	3
90	3	3	2	2	5	5	5	4	2	4	1	5	1	3	2	3
91	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	3	1	2
92	5	1	4	2	5	4	5	5	2	5	2	2	1	5	1	1
93	3	5	3	3	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5	2	3
94	2	3	2	4	5	5	4	2	3	2	4	5	2	4	4	5
95	2	2	3	2	5	5	3	3	5	4	3	3	2	4	4	3
96	5	5	4	4	5	4	5	5	4	2	3	5	5	5	3	5
97	2	2	2	5	4	2	4	4	2	4	4	2	5	2	4	4
98	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	2	4	2	2
99	4	4	3	3	5	5	5	2	4	3	4	5	4	3	2	5
100	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4
101	2	1	2	3	3	3	2	2	4	2	4	2	3	3	4	3
102	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	2	5	2	4	1	5

Dimensiones de variable Satisfacción laboral

BASE DE DATOS DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRESA LIMA DIMENSIONES DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

ID	Clima Laboral				Desempeño Laboral				Producción Laboral				Relación trabajo - familia			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	3	2	2	1	2	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4
2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4
3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	4
5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2
6	4	5	4	4	1	4	4	1	5	5	4	4	5	4	2	2
7	4	3	5	5	3	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	1
8	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	1	1	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2
12	5	5	5	5	1	3	5	1	4	4	2	5	4	4	4	3
13	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4
15	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2
16	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4
17	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4
18	1	1	1	4	1	5	5	5	1	1	4	1	4	1	5	4
19	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3
20	3	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	1	4	3	4	5
21	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5
22	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4
23	2	5	2	2	2	4	4	2	5	5	2	1	3	4	4	3
24	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4
26	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
28	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	5	5	2
30	4	4	4	5	1	2	4	2	5	5	2	2	4	4	5	2
31	4	5	4	5	2	2	5	2	5	5	3	5	4	5	5	3
32	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3
33	4	4	5	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2
34	3	4	5	5	2	2	4	1	4	4	2	1	4	5	1	1
35	4	4	2	3	1	2	4	2	5	4	2	3	3	4	4	3
36	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	1
37	1	5	5	4	2	3	5	2	5	5	1	5	5	4	5	4
38	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3
39	2	2	4	2	3	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	1
40	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
41	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3
42	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5
45	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3
46	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3
47	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4

48	4	3	3	5	1	1	4	2	3	4	2	5	4	5	5	3
49	3	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
50	2	2	3	2	4	2	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2
51	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
52	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	1
53	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4
54	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	5	3
55	4	4	4	5	1	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	1
56	4	2	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2
57	2	2	3	3	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2
58	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4
59	3	2	5	2	3	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5	4
60	4	4	1	1	1	3	4	4	5	5	3	2	4	3	3	4
61	2	2	2	2	1	1	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3
62	3	3	2	2	1	2	2	1	4	3	1	1	4	1	1	3
63	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3
66	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
67	3	3	2	2	3	4	4	1	5	5	3	2	4	1	4	3
68	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
69	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4
70	3	2	2	1	1	1	2	1	4	3	2	4	3	3	3	2
71	3	4	4	3	1	3	4	3	5	5	4	3	5	5	5	3
72	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	2
73	2	4	5	4	2	4	3	4	2	4	4	2	4	5	5	4
74	3	3	2	1	1	2	1	3	4	4	1	1	4	3	1	2
75	1	1	1	3	1	1	1	1	5	5	1	1	3	1	5	5
76	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
77	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
78	3	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2
79	4	3	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	5	4	1	1
80	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	5	4	3	4	3
81	4	2	3	2	2	2	1	4	4	4	3	3	4	4	4	1
82	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	5	4	4	3
83	5	2	2	3	4	4	5	5	3	5	1	3	2	5	4	3
84	3	3	4	4	1	1	4	2	4	4	1	4	4	4	4	3
85	4	4	3	3	5	1	4	4	5	5	4	4	4	5	4	2
86	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4
87	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2
88	4	4	4	2	2	4	4	1	4	4	1	2	4	2	2	5
89	4	4	3	3	3	2	2	5	4	4	3	3	5	4	5	5
90	3	3	4	3	1	1	3	1	4	5	1	3	4	3	3	2
91	4	3	2	1	1	1	3	4	4	4	3	1	4	4	4	3
92	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	1
93	2	4	5	5	4	3	5	2	5	5	4	5	4	5	3	2
94	2	2	3	2	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	3
95	4	4	3	5	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4
96	3	4	4	3	1	3	4	3	5	5	4	3	5	5	5	3
97	4	4	4	2	2	4	4	1	4	4	1	2	4	2	2	5
98	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
99	4	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2
100	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4
101	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
102	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	5	5	2

Anexo 8. Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

*Regresión Logística Ordinal - Prueba de Hipotesis.spv [Documento7] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones de parámetros
 - Matriz de correlación
 - Registro
- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones de parámetros
 - Matriz de correlación
 - Registro
- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones de parámetros
 - Matriz de correlación
 - Registro

PLUM - Regresión ordinal

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Satisfacción Laboral	Malo	8	7,8%
	Regular	73	71,6%
	Bueno	21	20,6%
trabajoRemoto	Regular	65	63,7%
	Bueno	37	36,3%
Válidos		102	100,0%
Perdidos		0	
Total		102	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	31,902			
Final	13,446	18,456	1	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,410	1	,522
Desviación	,352	1	,553

Función de enlace: Logit.

*Regresión Logística Ordinal - Prueba de Hipotesis.spv [Documento7] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones de parámetros
 - Matriz de correlación
 - Registro
- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones de parámetros
 - Matriz de correlación
 - Registro
- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones de parámetros
 - Matriz de correlación
 - Registro

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,166
Nagelkerke	,211
McFadden	,118

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[y = 1]	-4,156	,599	48,091	1	,000	-5,330	-2,981
	[y = 2]	,300	,330	,826	1	,364	-,347	,946
Ubicación	[x=2]	-2,102	,533	15,560	1	,000	-3,146	-1,057
	[x=3]	0 ^a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Hipótesis Específica 1

*Regresión Logística Ordinal - Prueba de Hipotesis.spv [Documento7] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones de parámetros
 - Matriz de correlación
 - Registro
- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones de parámetros
 - Matriz de correlación
 - Registro
- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones de parámetros
 - Matriz de correlación
 - Registro
- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones de parámetros
 - Matriz de correlación
 - Registro

PLUM - Regresión ordinal - y1

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Clima Laboral	Malo	16	15,7%
	Regular	57	55,9%
	Bueno	29	28,4%
trabajoRemoto	Regular	65	63,7%
	Bueno	37	36,3%
Válidos		102	100,0%
Perdidos		0	
Total		102	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	26,022			
Final	14,989	11,033	1	,001

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,091	1	,762
Desviación	,094	1	,759

Función de enlace: Logit.

*Regresión Logística Ordinal - Prueba de Hipotesis.spv [Documento7] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones de parámetros
 - Matriz de correlación
 - Registro
- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones de parámetros
 - Matriz de correlación
 - Registro
- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones de parámetros
 - Matriz de correlación
 - Registro
- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones de parámetros
 - Matriz de correlación
 - Registro

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,103
Nagelkerke	,120
McFadden	,056

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[y1 = 1]	-2,694	,435	38,379	1	,000	-3,547	-1,842
	[y1 = 2]	,141	,322	,192	1	,661	-,490	,772
Ubicación	[x=2]	-1,375	,427	10,349	1	,001	-2,213	-,537
	[x=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Hipótesis Específica 2

*Regresión Logística Ordinal - Prueba de Hipotesis.spv [Documento7] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- PLUM - Regresión ord
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadra
 - Estimaciones de
 - Matriz de correlac
- Registro
- PLUM - Regresión ord
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadra
 - Estimaciones de
 - Matriz de correlac
- Registro
- PLUM - Regresión ord
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadra
 - Estimaciones de
 - Matriz de correlac
- Registro
- PLUM - Regresión ord
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste

PLUM - Regresión ordinal - y2

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Desempeño Laboral	Malo	24	23,5%
	Regular	67	65,7%
	Bueno	11	10,8%
trabajoRemoto	Regular	65	63,7%
	Bueno	37	36,3%
Válidos		102	100,0%
Perdidos		0	
Total		102	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	16,553			
Final	15,683	,871	1	,351

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,850	1	,357
Desviación	,847	1	,357

Función de enlace: Logit.

*Regresión Logística Ordinal - Prueba de Hipotesis.spv [Documento7] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- PLUM - Regresión ord
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadra
 - Estimaciones de
 - Matriz de correlac
- Registro
- PLUM - Regresión ord
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadra
 - Estimaciones de
 - Matriz de correlac
- Registro
- PLUM - Regresión ord
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,008
Nagelkerke	,010
McFadden	,005

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[y2 = 1]	-1,451	,376	14,895	1	,000	-2,187	-,714
	[y2 = 2]	1,866	,405	21,252	1	,000	1,073	2,659
Ubicación	[x=2]	-,404	,432	,873	1	,350	-1,251	,443
	[x=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Hipótesis Específica 3

*Regresión Logística Ordinal - Prueba de Hipotesis.spv [Documento7] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- PLUM - Regresión ord
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadra
 - Estimaciones de
 - Matriz de correlac
- Registro
- PLUM - Regresión ord
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadra
 - Estimaciones de
 - Matriz de correlac
- Registro
- PLUM - Regresión ord
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadra
 - Estimaciones de
 - Matriz de correlac
- Registro
- PLUM - Regresión ord
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste

PLUM - Regresión ordinal - y3

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Producción Laboral	Malo	5	4,9%
	Regular	74	72,5%
	Bueno	23	22,5%
trabajoRemoto	Regular	65	63,7%
	Bueno	37	36,3%
Válidos		102	100,0%
Perdidos		0	
Total		102	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	30,679			
Final	13,673	17,006	1	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,206	1	,272
Desviación	,898	1	,343

Función de enlace: Logit.

*Regresión Logística Ordinal - Prueba de Hipotesis.spv [Documento7] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- PLUM - Regresión ord
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadra
 - Estimaciones de
 - Matriz de correlac
- Registro
- PLUM - Regresión ord
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadra
 - Estimaciones de
 - Matriz de correlac
- Registro
- PLUM - Regresión ord
 - Título
 - Notas
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,154
Nagelkerke	,202
McFadden	,116

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[y3 = 1]	-4,566	,645	50,052	1	,000	-5,831	-3,301
	[y3 = 2]	,200	,329	,370	1	,543	-,444	,844
Ubicación	[x=2]	-1,987	,514	14,946	1	,000	-2,994	-,979
	[x=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Hipótesis Específica 4

*Regresión Logística Ordinal - Prueba de Hipotesis.spv [Documento7] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resumen de procesamiento de casos

PLUM - Regresión ordinal - y4

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Relación Trabajo - Familia	Malo	4	3,9%
	Regular	68	66,7%
	Bueno	30	29,4%
trabajoRemoto	Regular	65	63,7%
	Bueno	37	36,3%
Válidos		102	100,0%
Perdidos		0	
Total		102	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	30,198			
Final	11,954	18,244	1	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,380	1	,538
Desviación	,704	1	,401

Función de enlace: Logit.

*Regresión Logística Ordinal - Prueba de Hipotesis.spv [Documento7] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,164
Nagelkerke	,210
McFadden	,118

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[y4 = 1]	-4,727	,654	52,183	1	,000	-6,009	-3,444
	[y4 = 2]	-,179	,329	,295	1	,587	-,824	,466
Ubicación	[x=2]	-1,917	,473	16,450	1	,000	-2,843	-,991
	[x=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Anexo 9. Carta de presentación institucional



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 16 de noviembre de 2021
Carta P. 1459-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.
Félix Humberto Palomo Luyo
Director General
Dirección Regional de Salud de Lima

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a PANASPAICO AYALA, JHONNEL MILLER; identificado con DNI N° 43199932 y con código de matrícula N° 6000131957; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Trabajo remoto y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador PANASPAICO AYALA, JHONNEL MILLER asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Ortizero Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)

Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 10. Carta de aceptación institucional



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
Dirección Regional de Salud

"Año del Bicentenario: 200 años de Independencia"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

OFICINA EJECUTIVA DE
GESTIÓN Y DESARROLLO
DE RECURSOS HUMANOS
Reg. Doc.: 3259980
Reg. Exp.: 2048036

Huacho, 06 de diciembre del 2021.

CARTA N° 046-2021-GRL-GRDS-DIRESA LIMA-OEGDRRHH

SEÑOR.
PANASPAICO AYALA JHONNEL MILLER

Presente. –

Asunto : Autorización para recabar información para Trabajo de Investigación (Tesis)

Referencia: Doc. N° 3220234, Exp. N° 2048036

De mi consideración:

A través del presente me dirijo a usted para saludarle muy cordialmente y, en atención al documento de la referencia, comunicarle lo siguiente:

Que, con fecha 17 de noviembre de 2021, la Dirección Regional de Salud de Lima tomó conocimiento de su petición de Autorización de Trabajo de Investigación (Tesis) a fin de realizarla en nuestra institución, para lo cual se autoriza la ejecución de la misma, titulado: **"Trabajo remoto y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021.**

Sin otro en particular aprovecho para reiterarle mis saludos y estima personal.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE LIMA
Ing. LUIS ALBERTO CASTILLO POLO
DIRECTOR EJECUTIVO
OFIC. EJECUTIVA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS



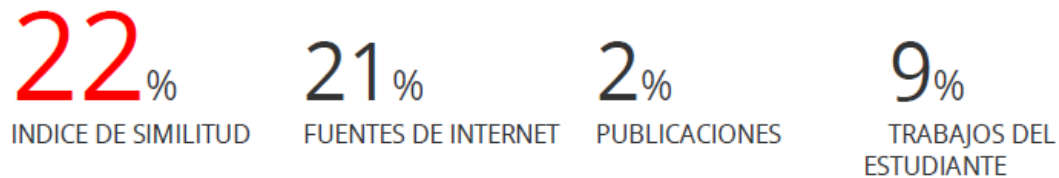
www.diresalima.gob.pe

Teléfono: 232-2574 | Anexo: 411-401
Sede Central: Calle José Arambulo La Rosa N° 134 - Huacho

Anexo 11. Reporte del Turnitin

TESIS TRABAJO REMOTO Y SATISFACCIÓN LABORAL - JHONNEL MILLER PANASPAICO AYALA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	15%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	funcionpublica.gov.co Fuente de Internet	<1%
4	repositorio.uade.edu.ar Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%