



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación y Trabajo Remoto por Emergencia Sanitaria
COVID19 en Servidores de una Institución Pública en
Huaraz, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Jara Espinoza Juana María (ORCID:0000-0002-5154-2016)

ASESOR:

Mg. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto (ORCID:0000- 0002-7344-4660)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los servicios de salud

LIMA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres Vicenta y Ananías, a mi esposo por todo el apoyo brindado.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme llegar a la culminación de la presente investigación, a mis padres por las palabras de aliento en continuar con mis estudios, a mi esposo por confiar en mí y brindarme el apoyo incondicional, a mis asesores por todo el conocimiento impartido.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización:.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	14
3.5. Procedimientos:	17
3.6 Método de análisis de datos:	17
3.7. Aspectos éticos:.....	17
IV. RESULTADOS	18
4.1 Análisis descriptivo	18
4.2 Análisis inferencial	23
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	41
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	42
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	43
INSTRUMENTOS.....	45
VALIDACIÓN DE EXPERTOS.....	47
VALIDACIÓN DE FIABILIDAD.....	55
CARTA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO	57
TABLAS DE FRECUENCIA POR PREGUNTA.....	59

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Estadísticos de frecuencia para la variable motivación	18
Tabla 2: Estadísticos de frecuencia para las dimensiones de la variable Motivación	19
Tabla 3: Estadísticos de frecuencia para la variable trabajo remoto por Emergencia sanitaria COVID19	20
Tabla 4: Estadísticos de frecuencia para las dimensiones de la variable trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19	21
Tabla 5: Prueba de normalidad	22
Tabla 6: Resultado de la Prueba de correlación de Rho de Spearman ...	23
Tabla 7: Resultado de la Prueba de correlación de Rho de Spearman ...	24
Tabla 8: Resultado de la Prueba de correlación de Rho de Spearman ...	25

Resumen

El objetivo del presente estudio fue Determinar la relación entre la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en los servidores de una institución pública, en Huaraz, 2021. El estudio es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y de correlación simple, la población fue 221 servidores públicos de una institución pública de Huaraz, se manejó el muestreo no probabilístico, siendo la muestra 105 servidores públicos que realizaron trabajo remoto, se utilizaron 02 cuestionarios, siendo la técnica la encuesta uno para cada variable, se midieron con la escala de Likert, para la medición de la confiabilidad se utilizó alfa de Cronbach siendo 0.782, los datos fueron procesados en Spss y tablas en Excel. En cuanto a los resultados hallados mostró que el nivel de significancia es 0.249 (>0.05); así mismo, no se encontró correlación entre la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021.

Palabras clave: motivación, trabajo remoto, Covid19.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between motivation and remote work due to COVID19 health emergency in servers of a public institution, in Huaraz, 2021. The study has a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and simple correlation, the population was 221 public servants from a public institution in Huaraz, non-probabilistic sampling was handled, the sample being 105 public servants who carried out remote work, 02 questionnaires were used, the survey technique being one for each variable, they were measured with the scale Likert, for the reliability measurement, Cronbach's alpha was used, being 0.782, the data were processed in Spss and tables in Excel. Regarding the results found, it showed that the level of significance is 0.249 (> 0.05); Likewise, no correlation was found between motivation and remote work due to a health emergency COVID19 in servers of a public institution in Huaraz, 2021.

Keywords: motivation, remote work, Covid19.

I. INTRODUCCIÓN

El coronavirus SARS-COV- (COVID 19) es un virus que se manifestó por primera vez en China en el estado de Wuhan, reportándose en un inicio con el diagnóstico de síndrome respiratorio agudo severo, considerándose como un virus desconocido, teniendo como fecha de los primeros reportes de Wuhan el 31 de diciembre del 2019 informa como una concentración de casos de neumonía en esta ciudad (OMS, 2020). El 07 de enero del 2020 identifican las autoridades sanitarias chinas el agente causante, un tipo de coronavirus que luego fue conocido como la enfermedad de COVID19. La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el 11 de marzo del 2020 esta enfermedad como Pandemia, debido a la propagación tan rápida de este virus (Organización Panamericana de la Salud,2020). En nuestro país el primer caso confirmado de COVID19 se dio el 06 de marzo del 2020, considerándolo como caso 0, y el 11 de marzo del 2020 el Presidente vio la necesidad mediante el Decreto Supremo 008-2020 declarar para todo el país en emergencia sanitaria por 90 días, el ejecutivo ha ido dado normas a fin de contener la propagación del virus en nuestro país, sin embargo, la propagación del virus ha ido en aumento. (Aguinaga, 2020)

La COVID 19 al ser un virus desconocido no cuenta con un tratamiento definitivo ni estandarizado, entre sus síntomas más comunes se encuentran fiebre, malestar corporal, tos, dolor de cabeza, dificultad para respirar, problemas digestivos, y otros que se van agravando al transcurrir los días de contagio (Ministerio de la Sanidad- MSCBS, 2020). Siendo de alta propagación, según los estudios este se propaga de persona a persona mediante gotículas que se esparcen en el ambiente; nuestro gobierno como medidas preventivas para contrarrestar la propagación ha promulgado normas al respecto como el uso obligatorio de doble mascarilla, protectores faciales, para la desinfección de las manos utilizar alcohol 70°, con el fin de evitar el contagio y propagación en los centros laborales el gobierno priorizó el trabajo remoto en el grupo de servidores de riesgo siempre que la naturaleza de su labor lo permita entre otras medidas. (Decreto Supremo No. 083-2021-PCM)

La motivación es para el servidor la manifestación de cómo se siente cuando realiza

sus labores con la finalidad de lograr los objetivos planteados, es sin duda, un factor importante en los servidores que realizan trabajo remoto es un cambio que no se esperaba, el estar en confinamiento por la pandemia y el aprender a trabajar desde casa, cuando siempre se trabajó de manera presencial, es por decir lo menos todo un reto para los servidores que requieren adecuarse a una nueva realidad laboral, el estar motivado implica tanto lo interno es decir cómo percibe su labor el servidor desde el lugar donde realiza el confinamiento, se siente anímicamente bien, siente el reconocimiento por su labor, y los factores externos, la relación con los jefes inmediatos y compañeros es adecuada, que ya no se trata de forma presencial sino ahora es tecnológica. Es decir, está directamente ligado con lo psicológico. (Chiavenato, 2017)

El trabajo remoto es una medida dada por el gobierno de forma temporal (mientras se encuentre el país en estado de emergencia) cuya finalidad es proteger la salud de los servidores que tienen una comorbilidad, edad entre otros protegiéndolos de un posible contagio de la COVID19 al trasladarse o en sus centro de labores, el trabajo remoto es aplicado para que el servidor pueda seguir laborando, esta modalidad laboral es impositiva, sujeta bajo una subordinación y se realiza desde el lugar donde se encontrara haciendo el confinamiento. (Vargas, 2021). La Autoridad Nacional del servicio Civil – Servir (2021), en el estudio realizado sobre trabajo remoto, concluye que se ha aplicado a labores en su mayoría administrativas, aunque existen brechas en relación al acceso de las tecnologías de información y comunicación (TIC).

La institución pública de Huaraz ha reducido a un 40% de trabajo presencial y se está aplicando el trabajo remoto que tiene su inicio en el D.U. No. 26-2020 (Aguinaga, 2020) con la finalidad de prevenir y controlar el contagio y propagación de la COVID19 en el centro laboral, incluyendo a servidores que presentan comorbilidad, en este contexto se ha tenido conocimiento que algunos trabajadores han comentado a sus jefes que mediante el trabajo remoto ha aumentado su carga laboral ya que tienen llamadas o correos fuera del su horario laboral. Sin embargo, este grupo de personas que realizan trabajo remoto no siempre son monitoreadas para saber cómo se encuentran, si están motivadas o no, en este nuevo tipo de

labor. En este contexto, se planteó la siguiente pregunta ¿Qué relación existe entre la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021?, así también ¿Cómo se relaciona la dimensión intrínseca de la motivación y trabajo remoto en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021?, y ¿Cómo se relaciona la dimensión extrínseca de la motivación y trabajo remoto en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021?

Este estudio tiene una justificación teórica porque permitirá obtener conocimiento selectivo y sistematizado explicando racionalmente las variables de estudio. comprobando de qué modo y en qué medida están relacionadas y con esta información adquirida se podrá proponer un plan de mejora enfocado a que la salud emocional de los servidores que realizan esta modalidad laboral sea óptima. Así también, tiene justificación práctica ya que los beneficiados con los resultados del estudio será una institución pública en Huaraz lo que permitirá plantear estrategias de cambio mejorando esto la labor de los servidores viéndose reflejado en el beneficio de la sociedad los resultados de la investigación van a dar a conocer la realidad percibida por los servidores y de este modo reestructurar los mecanismos en la calidad de la motivación y trabajo remoto. Se justifica metodológicamente porque se utilizan instrumentos y técnicas validadas para la recolección de datos lo que permitirá que sirva como referencia para la realización de investigaciones tanto a nivel regional como nacional.

Siendo el objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en los servidores de una institución pública, en Huaraz, 2021; y como objetivos específicos: Establecer la relación entre la dimensión intrínseca de la motivación y trabajo remoto en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021 y Establecer la relación entre la dimensión extrínseca de la motivación y trabajo remoto en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021.

Se planteó como hipótesis de la presente investigación: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y trabajo remoto por emergencia

sanitaria COVID19 en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021, siendo las hipótesis específicas: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión intrínseca de la motivación y trabajo remoto en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021 y Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión extrínseca de la motivación y trabajo remoto en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional podemos mencionar entre los trabajos realizados en relación a la variable motivación Van den Broeck, et all (2021) el estudio realizado en Australia llegó a la conclusión que para los trabajadores que participaron en el estudio les es más importante los indicadores de sentirse bien, la forma como ven y toman las cosas de la motivación intrínseca. Así también, Grabowski, Chudzicka-Czupala y Stapor (2021) en su investigación realizada en Polonia concluye que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca se correlaciona de manera positiva con la variable estudiada, la primera en relación a la primera ya que se integran e identifican y con la segunda con la búsqueda del éxito. Como Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., y Torreblanca, E. (2019), en su investigación realizada en Iquique – Chile contó con una muestra 214 trabajadores a los que se les aplicó la Escala de Estado de Flujo de Jackson y Marsh, y la Escala de Motivación autopercebida en base al planteamiento de Quijano y Navarro (1998), teniendo como resultado que se refleja una relación directa y significativa entre el flow, la motivación y satisfacción laboral en la organización reflejado en un resultado con una alta representación de elementos positivos. En la investigación de Fernández, M. L., et all (2019), realizada en Buenos Aires, Argentina contó con la participación de 207 profesionales de la salud donde los resultados encontrados arrojaron un nivel de motivación medio (60.8%). Van der Kolk, Van Veen-Dirks y Ter Bogt (2019) llegaron a concluir en su estudio realizado en Holanda donde las variables se asocian positivamente con el rendimiento tanto la motivación intrínseca como extrínseca. En el estudio realizado en Etiopía por Ayalew, Kibwana, Shawula, Misganaw, Abosse, Van Roosmalen, Stekelenburg, Kim, Teshome, & Mariam, (2019) llegaron a la conclusión que se obtuvo puntuaciones medias en relación a la motivación intrínseca y extrínseca en los profesionales de la salud que participaron del estudio. Así mismo, Checa, V. y

Rodríguez, T. (2018), en su investigación realizada en Guayaquil con una muestra de 53 personas obtuvo el siguiente resultado un 85.19% de trabajadores considera que se les motiva de forma verbal o reconocimientos. Tenemos a Ferraro, Moreira, Dos Santos, Pais, y Sedmak (2018) llegaron como conclusión de su estudio que se asoció positivamente la motivación laboral intrínseca con la variable de estudio trabajo decente entre trabajadores de Portugal y Brasil. Kim, J. (2018) en su estudio realizado a empleados públicos de Korea del Sur encontró un efecto negativo con relación a la motivación intrínseca y un efecto positivo con la motivación extrínseca de las variables estudiadas. Así mismo, Delaney & Mark Royal. (2017) concluyen que la motivación intrínseca tiene un valor más alto que la motivación extrínseca. Makki & Abid (2017) concluyen en su investigación que existe una correlación positiva y significativa entre la motivación intrínseca y motivación extrínseca. También Hernández & Morales (2017), en su investigación desarrollada en Sinaloa concluye que cuatro de las dimensiones estudiadas sobre el impacto de la influencia de la motivación sobre el desempeño laboral en empleados del estado de Sinaloa. Cómo Quezada & Torres (2017) en su estudio realizado en Michoacán a 40 trabajadores concluye que tienen carencias emocionales (71.5%) en promedio tomando en cuenta al total de trabajadores incorporados al estudio. Kuvaas, Buch, Weibel, Dysvik & Nerstad (2017), en su estudio realizado en Noruega concluyeron que se correlaciona de forma negativa la motivación intrínseca y extrínseca; Putra, ED, Cho, S. y Liu, J. (2017) concluyeron en el estudio realizado que la motivación intrínseca es determinante en la mejora del compromiso de los trabajadores con su centro de labores.

Con relación a la variable teletrabajo Paladines, Figueroa, & Paladines (2021) en su estudio teórico concluye que el teletrabajo permite dar continuación a la actividad laboral a sus trabajadores. Tenemos a Singha & Sivarethinamohan (2021) en su investigación realizada llegaron a la conclusión que la opinión entre las damas y caballeros en relación al tiempo difiere para los primeros es definido como voluntad, disponibilidad, descanso y para las damas es sinónimo de vida propia, espacio personal. En el estudio realizado por Agba, M., Agba, A., & Chukwurah (2020) nos refieren que con la llegada de la COVID-19 las prácticas de modalidad laboral se han visto en la necesidad de adecuarse, descentralizados del lugar de trabajo a trabajar en casa, siendo esta nueva normalidad que surge. También Bonavidad &

Gasparini (2020) en su estudio realizado en Argentina concluyen que sólo el 26% de las ocupaciones podrían continuar realizando teletrabajo. Lippe & Lippényi (2020) realizado en países europeos concluyeron que el trabajo de un colaborador que realiza la labor desde casa influye negativamente con su desempeño en comparación con los colaboradores que no realizan el trabajo desde casa. Es decir, el colaborador que labora desde casa tiene un desempeño deficiente. En su estudio Oakman, Kinsman, Stuckey, Graham, & Weale (2020) concluyeron que se requiere mejorar la comunicación fluida entre los directivos y sus equipos de trabajo así como entre los trabajadores con la finalidad de disminuir el impacto negativo de sentirse aislado al realizar trabajo en casa. Para Song & Gao (2020) concluyeron en su investigación que trabajar desde casa influye negativamente dependiendo del día y del tipo de trabajo que se realiza. Rojas E., J. (2019) en su investigación teórica realizada en Chile concluye que no tiene una postura doctrinaria clara, la modalidad laboral no es invasiva y que el trabajador es más como un proveedor de productos.

A nivel nacional se tienen los siguientes estudios sobre la variable motivación, Puma, M. & Estrada, E. (2020) en su trabajo de investigación realizado en Madre de Dios, concluyeron que existe una motivación media (55%) en los trabajadores que participaron del estudio. Lévano, M., I. (2018) en su estudio de tipo cuantitativo aplicado en Chíncha a una muestra de 125 profesionales de enfermería, concluyó que existe una motivación alta (50%). El autor Perea, M., L. (2017) en su estudio realizado en Moyobamba en una población de 30 trabajadores, cuyo resultado concluye que hay una directa y significativa correlación entre las variables estudiadas. A mayor motivación mayor desempeño. También Marin S., H., Placencia M., M. (2017) en su trabajo cuya muestra fueron 136 trabajadores de la organización Socios en Salud Sucursal Perú donde los resultados fueron medianamente motivados (49.3%). Así como, Calle P., D. A., Gálvez D., E. G. (2017). En su investigación realizada en Chiclayo concluye que existe una motivación media (42.5%) en el personal. Tenemos a Serrano (2016) que realizó su estudio en Carabayllo concluyó en su estudio que los componentes de la motivación influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores.

Tenemos en relación a la variable trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19, Rojas L., C. (2021) nos presenta en su estudio realizado en Chile que

existe una relación moderada entre las variables de estudio. Tenazoa H., J. (2021) en la investigación realizada en Tarapoto llega a la conclusión que existe una relación positiva entre las variables estudiadas. Tenemos a Salvador R., E. J. (2021) concluye en su estudio realizado en la ciudad de Lima que el 43.5% consideran que el trabajo remoto es regular. Osorio G., H., F. (2021) concluye en su estudio realizado en la ciudad de Lima, que existe una relación significativa alta entre las variables estudiadas. Así también, Lozano B., B. E. (2021), concluyó en su investigación realizada en la ciudad de San Martín determinaron que el nivel de trabajo remoto de los colaboradores, muestra un nivel bajo en 47 %; Elespuru S., C. J., Ipanaque R., R. E. (2020), en su investigación teórica-documental realizada en Piura concluye que el teletrabajo permite el desarrollo profesional siendo inclusivo. Arriola G., M. & Neyra M., H. (2020), el estudio realizado en Lima Este concluyeron en su estudio que se puede llevar de forma equitativa la vida familiar y laboral. Baldeon A., K. (2020) en su estudio realizado en Junín llega a la conclusión que existe una relación positiva moderada media entre las variables estudiadas. Solís D., V. (2020) encontró que disminuyó la productividad por dificultades que se presentaron para desarrollar sus funciones.

La motivación de los trabajadores es entendida para Robbins & Judge (2017) como el esfuerzo que realizan las personas con la finalidad de llegar a una meta, mediante procesos que determinan la intensidad, dirección y persistencia. Para Newstrom (2011) considera que son fuerzas internas como externas que realiza un trabajador, donde elige y se conduce de cierta manera a fin de lograrlo; Chiavenato (2017) nos menciona que la motivación se genera en uno mismo.

Las organizaciones en su mayoría buscan que sus colaboradores se encuentren altamente motivados con la finalidad del cumplimiento de metas, una teoría de motivación es la representada por Abraham Maslow denominada jerarquía de las necesidades, quien propone cinco necesidades que corresponde a las fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización, nos menciona que cuando una necesidad es resuelta se pasa a la siguiente, que se convierte en prioritaria, es así que las necesidades primordiales para este autor son el hambre, la sed, el refugio y otras necesidades corporales (fisiológicas), protección contra daños físicos y emocionales y el cuidado (de seguridad), los factores internos como la autonomía,

el respeto por uno mismo y el logro, factores externos como el reconocimiento, el estatus (de estima), la autorrealización, el esfuerzo por ser mejor persona. (Robbins & Judge, 2017)

Otra teoría es el de las necesidades representada por McClelland, quien manifiesta que son tres las necesidades que son adquiridas que impulsan el trabajo: el requerimiento de logros, que se refiere a que la persona necesita sobresalir enfocada en el éxito personal, la necesidad de poder enfocada en que otros realicen actividades que no se lograría de otra forma y la necesidad de afiliación que corresponde a la necesidad de socializar, contar con relaciones interpersonales, afirma que quienes tienen mayor necesidad de logro se esmeran en mejorar cuando creen que tendrán éxito. Robbins & Judge (2017)

También contamos con la teoría de la motivación es la de los dos factores representada por Herzberg llamada motivación e higiene, la investigación realizada fue en ingenieros y contadores, que se les solicitó pensar en un momento en que se sintieron especialmente bien y en otro momento en el que se sintieron mal en relación a su trabajo, (Newstrom, 2011); Herzberg afirma que la relación entre el trabajador y el trabajo es muy importante, la actitud de éste puede llevar al éxito o fracaso, consideraba los factores intrínsecos como el progreso, reconocimiento, responsabilidad y el logro que están relacionados con la satisfacción laboral y factores extrínsecos a la supervisión, salario, políticas de la compañía y las condiciones laborales que si no eran satisfechas las consideraba como sin satisfacción laboral, sin embargo la eliminación de factores que causan la sin satisfacción laboral no necesariamente van a causar motivación. (Chiavenato, 2009). Para Herzberg los componentes que conducían a la satisfacción laboral eran disímiles lo que originaba la insatisfacción laboral (Fig.1), por consiguiente, si se eliminaban los componentes que originaban la insatisfacción laboral, no necesariamente se lograba motivarlas. Con relación a los componentes extrínsecos sí estos son apropiados los trabajadores necesariamente no se sienten insatisfechos ni satisfechos ni motivados. Para Herzberg es necesario que se tenga en cuenta los componentes motivadores para motivar al trabajador, encontrar estos en los componentes intrínsecos. (Robbins & Coulter, 2014)

Fig. 1 Teoría de los dos factores de Herzberg

Motivadores		Factores de Higiene	
● Logro		● Supervisión	
● Reconocimiento		● Políticas de la compañía	
● Trabajo en sí		● Relación con el supervisor	
● Responsabilidad		● Condiciones laborales	
● Progreso		● Salario	
● Crecimiento		● Relación con los compañeros	
		● Vida personal	
		● Relación con los subordinados	
		● Estatus	
		● Seguridad	
Satisfacción	No satisfacción	No insatisfacción	Insatisfacción

Adaptado de Robbins & Coulter, 2014, pág. 509

Con relación a la dimensión motivación intrínseca, ésta se refiere a lo que el servidor siente como necesidad y lo impulsa a alcanzarlo, es decir requiere satisfacer lo que considera indispensable para ser satisfecho. Newstrom (2011) nos dice que son gratificaciones internas que una persona siente cuando realiza un trabajo, de manera que hay una conexión directa y a menudo inmediata entre el trabajo y las recompensas; por consiguiente, los servidores se encuentran motivados por su voluntad. Varios autores definen o mencionan esta dimensión de la motivación tenemos a Maslow, McClelland, Alderfer, Herzberg, McGregor, Deci y Ryan, etc. Para Schunk (2012) está relacionada con realizar una tarea o labor sin haber recibido nada a cambio y sentirse bien por ello.

Respecto a la dimensión motivación extrínseca, se refiere a los factores que no están relacionadas con la voluntad propia del servidor, si no con lo exterior. Si bien las recompensas extrínsecas y las condiciones laborales como los beneficios, el salario y la seguridad laboral se han centrado en aumentar el nivel de motivación entre los empleados por muchos investigadores, también conocidos como los factores de higiene se parecen más a necesidades de orden inferior en la jerarquía de necesidades de Maslow (Hur, 2018). La presencia de factores de higiene no aumenta la motivación, pero la falta de factores de higiene conduce a la insatisfacción. (Ozsoy, 2019). Considera que es lo que lleva a la persona a ejecutar una conducta determinada para compensar otros motivos que no son la actividad en sí misma. (Baquero & Limón, 1999)

El teletrabajo para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es considerado como el trabajo realizado a distancia (pudiendo desarrollarse en el domicilio) utilizando la TIC, aunque aún no hay un consenso para su definición, se puede decir que tuvo sus inicios con la problemática del petróleo por los años 70, surgiendo como alternativa al no trasladarse a su centro de labores evitando de este modo los altos costos del transporte al realizar sus funciones laborales en su domicilio. Existen diferentes formas de teletrabajo, como el trabajo mixto una parte del tiempo a distancia y otra parte presencial en su centro de labores, otra modalidad es realizar el trabajo fuera de la oficina, pero sí requiere estar de forma presencial debe solicitar autorización ya que no cuenta con un espacio, telecentros y oficinas colaborativas. (OIT, 2016)

En nuestro país tiene sus inicios con la Ley No. 30336, donde menciona que este es un trabajo subordinado que no requiere la presencia física en el centro laboral, denominando al trabajador como teletrabajador, esta labor es de mutuo acuerdo, existiendo una coordinación entre el trabajador y su empleador. (Vargas, 2021)

La Ley del teletrabajo se reglamenta a través del Decreto Supremo No. 017-2015-TR, aunque pocas empresas utilizaron esta modalidad de prestación de servicios, este puede ser temporal o permanente, así como exclusiva o mixta (algunos días teletrabajo y otros presencial); en esta modalidad de prestación el empleador se compromete en brindar todos los materiales que requiera el teletrabajador para cumplir con las funciones asignadas. (Aguinaga,2020)

La variable trabajo remoto cómo nos menciona Aguinaga (2020) es una modalidad laboral especial el trabajo remoto ya que esta labor es realizada a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, afirma que es una prestación personal, con subordinación, sujeto a una remuneración, se realiza a distancia y con cualquier herramienta; que fue dado mediante el Decreto de Urgencia N.º 26-2020 con el fin de disminuir el impacto de la COVID19 en la economía de nuestro país como una forma de modalidad laboral aplicable tanto para entidades públicas como privadas, la SARV COV2 (COVID-19), da origen a la declaración de pandemia, este virus va a cambiar la forma de convivencia a nivel mundial, generando confinamiento obligatorio a fin de evitar su propagación en

salvaguarda de la vida de los ciudadanos; esta nueva realidad origina una variedad de medidas adoptadas por el gobierno entre estas se encuentran el trabajo remoto si bien es cierto en nuestro país existía ya la modalidad de teletrabajo instaurado mediante la Ley N.º 30036 promulgada en el año 2013 este difiere del trabajo remoto. Paredes (2020) menciona que se puede utilizar cualquier equipo informático como laptops, tablets, Smartphone u otro, así como utilizar internet, redes sociales, email, plataformas digitales para realizar esta modalidad laboral, también que esta modalidad es aplicable sólo a empleados formales que cumplen funciones administrativas. El trabajo remoto se encuentra vigente mientras dure la emergencia sanitaria a fin de proteger la salud y vida de los trabajadores y continuar con la actividad económica. Para las entidades públicas la Autoridad Nacional del Servicio Civil emite la Guía de Aplicación del Trabajo Remoto. Vargas (2020) nos menciona que el trabajo remoto tiene como finalidad que los trabajadores pudieran continuar desempeñando sus labores a distancia, así como no resulta aplicable a trabajadores diagnosticados con COVID-19 o quienes estén con descanso médico así mismo con fecha 26 de marzo el Ministerio de Trabajo Promoción y empleo publica una Guía para la aplicación del Trabajo Remoto. Caman (2020) hace referencia a la importancia de la desconexión digital y el derecho a disfrutar el tiempo libre.

Con relación a la dimensión de trabajo remoto: las obligaciones del empleador y trabajador, se consideran que son las disposiciones debidamente estipuladas en el D.U. N.º 026-2020 artículos del 16º al 23º, el cual refiere entre otros que no se puede afectar el vínculo laboral, la paga y demás conexos que tenía el trabajador cuando realizaba trabajo presencial. Por otra parte, los trabajadores deben cumplir con lo indicado en la normativa como esta disponibles para coordinaciones durante el horario de trabajo, custodiar sobre la información que maneja y respetar la confidencialidad de los datos que son proporcionados por su empleador y con relación a la dimensión los Medios y equipos, estos según la normativa antes mencionada pueden ser proporcionados por el empleador o trabajador según hayan acordado. (Ministerio de trabajo, 2020).

III. METODOLOGÍA

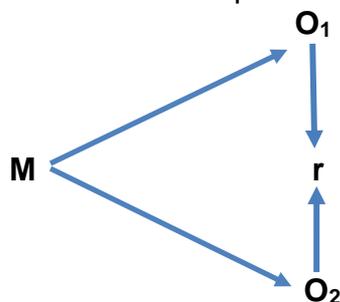
A. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVO.

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Es básica porque nos va a dar acceso a nuevos conocimientos. (Hernández,2010).

Diseño de investigación:

- Diseño no experimental: de corte transeccional ya que se va a realizar una recolección de datos en un momento específico, así también, es correlacional porque busca verificar si las variables se vinculan o no en una determinada población. (Hernández,2010).



Dónde:

- M : Muestra de investigación
- O: Observaciones de las variables
- O₁: Motivación
- O₂: Trabajo remoto
- r: Correlación

3.2 Variables y operacionalización:

Variable V1: Motivación

Es la orientación y predisposición de la persona, es decir, se refiere a cuando un individuo desea hacer diferentes tareas que se encuentran relacionadas directa o indirectamente con ciertas necesidades que requiere satisfacer, estas pueden ser de su entorno o de su centro de labores. (Cuesta, 2010).

Esta variable va a ser medida mediante la escala ordinal (Likert – buena, regular, mala) con 23 ítems divididos en dos dimensiones intrínseca y extrínseca, teniendo los siguientes indicadores para la primera dimensión 1.

Satisfacción laboral (ítem 12 al 15), 2. Competencia profesional (ítem 16 al 18), 3. Promoción profesional (ítem 19 al 21) y 4. estatus (ítem 22 y 23); con relación a la segunda dimensión 1. Tensión relacionada con el trabajo (ítems del 1 al 5), 2. Presión del trabajo (ítems 6 y 7), 3. Relación interpersonal con su jefe (ítem 8), 4. Relación interpersonal con sus compañeros (ítem 9) y 5. Monotonía laboral (ítem 10 y 11)

Variable V2: Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19

Es la labor realizada de forma subordinada que ejecuta el servidor fuera de su centro de labores siendo este el lugar donde está realizando el aislamiento domiciliario, se realiza mediante equipos de cómputo, celulares, tablets u otros de naturaleza parecida, que permitan realizar las funciones que le fueron asignadas sean compatibles con esta modalidad laboral. (D.U. 026-2020).

La variable dependiente será medida mediante la escala ordinal (Likert –alto, Regular, bajo) a través de 13 ítems divididos en dos dimensiones: 1. Obligaciones del empleador y trabajador teniendo los siguientes indicadores 1. Productividad (ítem 1 al 3), 2. Jornada laboral (ítem 4 al 7), 3. Seguridad y salud (ítem 8) y la dimensión Medios y equipos cuyo indicador es uso de medios y equipos (ítem 9 al 13).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: 121 servidores públicos que realizan trabajo remoto en una institución pública de Huaraz.

Criterios de inclusión: servidores que desean participar de forma voluntaria en el estudio.

Criterios de exclusión: servidores que se encuentran de vacaciones o cuentan con resolución de licencia con goce sujeto a devolución.

Muestra: El tamaño de muestra se calculó con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población = 121

z = Nivel de confianza 95% = 1.96

p= proporción de la población con la característica deseada = 50% = 0.5

q= probabilidad de que no ocurra el evento estudiado= 50%=0.5

E= error de estimación 5% = 0.05

$$n = \frac{121 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (121 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

n = 93

El tamaño de muestra mínimo fue de 93 servidores públicos; la muestra real luego de la aplicación del instrumento fue 105 servidores públicos.

Muestreo: El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia teniendo en cuenta las características de la investigación. Se toma al grupo que tiene mayor disposición a participar y cumple con los requerimientos de la variable. Perez – Tejada (2008)

Unidad de análisis: servidores que acepten realizar los cuestionarios de forma voluntaria.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

El estudio se realizó con la técnica de la encuesta, esta técnica permite conocer la opinión de los encuestados en relación con las variables de la investigación. El instrumento utilizado es el cuestionario que se aplicó a toda la muestra de estudio mediante el uso de tecnologías de información.

Para la contrastación de la hipótesis se aplicó 02 cuestionarios uno para cada variable. La escala utilizada será la ordinal para clasificar los datos. Salazar & Del Castillo (2018).

Los cuestionarios fueron validados por juicio de tres (03) expertos:

N°	Experto	Especialidad	Resultado
1	Jaimes Velásquez, Carlos Alberto	Mg. Maestro en Salud Pública con Mención en Epidemiología	Aplicable
2	Giusseppe Antognino Changano Marroquín	Mstro. en Educación con Mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa	Aplicable
3	Ruth Jesenia Ponte López	Mg. Gestión de Servicios de Salud	Aplicable

El cuestionario para valorar a la motivación contó con 23 ítems o preguntas teniendo en cuenta la escala de Likert, considerando las opciones: nunca (1), rara vez (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)

Instrumento Variable 1: Motivación

Ficha técnica:

Nombre: Motivación

Objetivo: Establecer el nivel de motivación

Medio de aplicación: Mediante la web por formulario de Google forms

Duración de resolución de respuestas: 25 minutos

Descripción: Cuestionario con 23 ítems con respuestas múltiples, solo se podrá elegir una respuesta; el rango será medido de la siguiente manera buena (85-115), regular (54-84) y mala (23-53), consta de 02 dimensiones: 1. Para la dimensión de motivación extrínseca se contó con los ítems del 01 al 11 y 2. La dimensión motivación intrínseca constó con los ítems del 12 al 23. Se aplicó a los servidores de una institución pública en Huaraz, mayores de 18 años de ambos sexos, que aceptaron previamente participar. No participan los servidores que se encontraron con descanso médico, vacaciones o que

cuentan con resolución de licencia con goce sujeto a devolución.

Para la variable de trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 se utilizó el cuestionario de Vicente, 2020 el cual ha sido adaptado para el presente estudio, se realizó la calificación mediante la escala de Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Rara vez (2), Nunca (1); consta de 13 ítems.

Ficha técnica:

Nombre: trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19

Objetivo: Establecer el nivel de satisfacción de trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19

Medio de aplicación: Mediante la web por formulario de Google forms

Duración de resolución de respuestas: 15 minutos

Descripción: Cuestionario con 13 ítems con respuestas múltiples, solo se eligió una respuesta; el rango se midió de la siguiente manera: bueno (49-65), Regular (31-48) y malo (13-30); posee 02 dimensiones: 1. Obligaciones del empleador y trabajador siendo los ítems del 1 al 8 y la dimensión 2. Medios y equipos los ítems del 9 al 13. Se aplicó a servidores de una institución pública en Huaraz motivo del estudio, mayores de 18 años de ambos sexos, que hayan aceptado previamente participar. No participaron los servidores que se encuentren con descanso médico, vacaciones o que cuentan con resolución de licencia con goce sujeto a devolución.

Se aplicó la prueba de coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach para ambas variables, para la variable motivación el nivel de fiabilidad fue 0,727 y para la variable trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 el nivel de fiabilidad fue 0.708 teniendo en cuenta la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

@ = Alpha de Cronbach

K = Número de ítems

Vi = Varianza de cada ítem

Vt = Varianza del total

3.5. Procedimientos:

Se aplicaron los cuestionarios a los servidores teniendo la aprobación de la autoridad competente de la institución pública en Huaraz, y fue realizada de forma anónima y con consentimiento informado por parte de los participantes servidores públicos siendo de forma voluntaria.

3.6 Método de análisis de datos:

Para el análisis de los datos obtenidos de ambas variables se utilizó el programa SPSS.

Los datos obtenidos se registraron en el programa SPSS para su procesamiento y este programa permitió procesar de forma automatizada las respuestas brindándonos el estudio estadístico detallado de las variables en estudio. Se presentan los resultados en gráficos y cuadros que tienen la información respectiva de las dimensiones.

Se aplicó la prueba de hipótesis de coeficiente de Rho de Spearman, debido a que nuestra finalidad es determinar la relación entre las variables de estudio teniendo como nivel de confianza 95% y de significancia 5%.

3.7. Aspectos éticos:

La investigación cumplió con los principios de bioética con relación a la autonomía, ya que la participación fue voluntaria y brindaron su consentimiento previamente informado; beneficencia ya que los resultados que se obtuvieron de la investigación va a permitir conocer la realidad de la institución con relación a las variables de estudio y el de justicia, a todos los participantes del estudio se les aplicó un mismo cuestionario validado, a fin de que no exista diferencia entre los participantes.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Este análisis muestra en forma de resumen los resultados obtenidos con los instrumentos, permitiendo medir la relación entre las variables.

Tabla 1

Estadísticos de frecuencia para la variable motivación y sus dimensiones

Motivación	D1: Motivación intrínseca				D2: Motivación extrínseca	
	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia
Buena	3,8	4	4,8	5	36,2	38
Regular	96,2	101	95,2	100	63,8	67
Total			100	105	100,0	105

En la tabla 1 se puede considerar en el resultado de la aplicación de 105 encuestas en la que se observa que la variable motivación es considerada de nivel regular por un 96,2%. Así mismo, se aprecian los resultados de las dimensiones de la variable, en la que la D1 de Motivación intrínseca en el momento de la encuesta los servidores la percibieron en un nivel de regular en un 95.2%. Respecto a la D2 Motivación extrínseca refieren que sienten un nivel regular en un 63,8 % en los servidores de una institución pública en Huaraz.

Tabla 2

Estadísticos de frecuencia para la variable trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 y sus dimensiones

	Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19		D1: Obligaciones del empleador y trabajador		D2: Medios y equipos	
	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia
Bueno	12,4	13	19,0	20	17,1	18
Regular	77,1	81	69,5	73	74,3	78
Malo	10,5	11	11,4	12	8,6	9

Del análisis de percepción de los servidores que realizan trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 es considerado como Regular en un 77,1%; con relación a la D1: obligaciones del empleador y trabajador un 69,5 la percibe como regular; así mismo con relación a la D2: medios y equipos, refieren considerarlo como Regular en un 74,3% los servidores de una institución pública en Huaraz.

Resultados de tablas cruzadas

Tabla 3

Variable motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19

		Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Motivación	Regular	Recuento	10	77	14	101
		% del total	9.5%	73.3%	13.3%	96.2%
	Buena	Recuento	1	3	0	4
		% del total	1.0%	2.9%	0.0%	3.8%
Total		Recuento	11	80	14	105
		% del total	10.5%	76.2%	13.3%	100.0%

Los resultados muestran que el 73,3% de servidores de una institución pública en Huaraz considera que la motivación y el trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 es Regular.

Tabla 4*Dimensión motivación intrínseca y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19*

		Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Dimensión motivación intrínseca	Regular	Recuento	10	76	14	100
		% del total	9.5%	72.4%	13.3%	95.2%
	Buena	Recuento	1	4	0	5
		% del total	1.0%	3.8%	0.0%	4.8%
Total		Recuento	11	80	14	105
		% del total	10.5%	76.2%	13.3%	100.0%

Los resultados nos muestran que la dimensión intrínseca de la motivación es regular con relación al trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 con un 72,4 % en los servidores de una institución pública.

Tabla 5

Dimensión motivación extrínseca y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19

		Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Dimensión motivación extrínseca	Regular	Recuento	7	47	12	66
		% del total	6.7%	44.8%	11.4%	62.9%
	Buena	Recuento	4	33	2	39
		% del total	3.8%	31.4%	1.9%	37.1%
Total	Recuento	11	80	14	105	
	% del total	10.5%	76.2%	13.3%	100.0%	

Los resultados del nivel de la dimensión motivación extrínseca con relación al trabajo remoto opinan como Regular en un 44,8% los servidores públicos de una institución pública de Huaraz.

4.2 Análisis inferencial

El análisis inferencial se realizó a través de la utilización de pruebas no paramétricas.

Tabla 6

Prueba de normalidad:

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	.540	105	.000
Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19	.390	105	.000

Podemos concluir que los datos no tienen una distribución normal, por lo que se aplica la estadística no paramétrica.

Prueba de hipótesis

Contraste de hipótesis general:

Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021.

Tabla 7

Resultado de la Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19

		Motivación	Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-.114
		N	.249
			105
Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19		Coeficiente de correlación	-.114
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.249
			105

La prueba de Rho Spearman el coeficiente de correlación $-.114$, nos indica que existe una correlación negativa escasa (Jiménez y Favigna, 2018); no existiendo relación entre las variables motivación y Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19, ya que el nivel de significancia es $0.249 (>0.05)$, en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021 (Mendenhall et al, 2010)

Contraste de hipótesis específica 1.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión intrínseca de la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021.

Tabla 8

Resultado de la Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión intrínseca de la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19

Correlaciones				
			Motivación extrínseca	Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1.000	-.105
		Sig. (bilateral)		.286
		N	105	105
	Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19	Coeficiente de correlación	-.105	1.000
		Sig. (bilateral)	.286	
		N	105	105

La prueba de Rho Spearman el coeficiente de correlación $-.105$, nos indica que existe una correlación negativa escasa (Jiménez y Favigna, 2018); no existiendo relación entre la dimensión motivación intrínseca y Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19, ya que el nivel de significancia es $.286 (>0.05)$, en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021(Mendenhall et al, 2010)

Contraste de hipótesis específica 2.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión extrínseca de la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021.

Tabla 9

Resultado de la Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión extrínseca de la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19

			Motivación intrínseca	Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1.000	-.128
		Sig. (bilateral)		.193
		N	105	105
	Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19	Coeficiente de correlación	-.128	1.000
		Sig. (bilateral)	.193	
		N	105	105

La prueba de Rho Spearman el coeficiente de correlación -.128, nos indica que existe una correlación negativa escasa (Jiménez y Favigna, 2018); no existiendo relación entre la dimensión motivación extrínseca y Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19, ya que el nivel de significancia es .193 (>0.05), en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021(Mendenhall et all, 2010)

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general planteado Determinar la relación entre la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en los servidores de una institución pública, en Huaraz, 2021. Los resultados encontrados en el estudio muestran que existe una correlación negativa escasa, no existiendo relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas; en cuanto a los resultados descriptivos los encuestados perciben en un nivel regular para ambas variables estudiadas. No existen estudios previos que hayan relacionado estas variables. La teoría no es clara respecto a la relación entre ellas.

Cuesta (2010) refiere que la motivación se manifiesta cuando una persona quiere realizar distintas tareas que se encuentran relacionadas de manera directa o indirecta a ciertas necesidades que quiere satisfacer. Los niveles de motivación hallados corresponden al nivel regular, es decir para la mayoría (96.2%) que coincide con lo encontrado por Fernández, M. L., et al (2019); Puma, M. & Estrada, E. (2020); Marin S., H.; Placencia M., M. (2017); Calle P., D.; Gálvez D., E. (2017) donde los resultados encontrados arrojaron un nivel de motivación medio. En relación al resultado inferencial del presente estudio se coincide con lo encontrado por Kuvaas, Buch, Weibel, Dysvik & Nerstad (2017), quienes concluyeron que se correlacionan de forma negativa las variables estudiadas; se contrapone con lo encontrado por Grabowski, et al (2021), Makki & Abid (2017) y Van der Kolk, Van Veen-Dirks y Ter Bogt (2019) coinciden en su conclusión que, tanto la motivación intrínseca como la extrínseca se correlacionan de manera positiva, asimismo, se contrapone con lo encontrado por Pizarro, et al (2019) cuyo resultado fue una relación directa y significativa. Chiavenato (2009) citando a Herzberg refiere se requiere crear motivadores, como las oportunidades para la realización y éxito psicológico en el trabajo, es decir desafíos y plantear objetivos a fin de aumentar la motivación. Para Herzberg los componentes intrínsecos si se eliminaban lo elementos que originan la insatisfacción laboral no necesariamente se lograba mejorar la motivación. Con relación a los elementos extrínsecos si estos son apropiados necesariamente no se sienten insatisfechos o satisfechos ni motivados. (Robbins & Coulter, 2014).

Como nos menciona Aguinaga (2020) el trabajo remoto es una modalidad laboral especial que es realizada a través de medios informáticos. Al implementar el trabajo remoto como alternativa para la continuidad laboral cuya finalidad es salvaguardar la salud y vida del trabajador al permitirle realizar sus labores desde el lugar donde se encuentre. Los resultados descriptivos encontrados en el presente estudio sobre trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 muestran un nivel regular; coincidiendo con lo encontrado por Salvador (2021) donde concluye que se encontró al trabajo remoto como regular; en relación a los resultados inferenciales, difiere de lo encontrado por Tenazoa (2021) y Baldeon (2020) que concluyeron que existe una relación positiva. El trabajo remoto como modalidad laboral está basada en el D.S. 026-2020 originada por la emergencia sanitaria provocada por el COVID19, lo cual genero la aplicación de medidas sanitarias a fin de evitar el contagio de personal vulnerable en su centro de labores, siendo para estos trabajadores de forma obligatoria, que tendrá vigencia mientras dure la emergencia sanitaria (Vargas, 2021). Es importante mencionar que las variables estudiadas son independientes, es decir si aumenta una la otra puede disminuir como aumentar, (Bernal, 2010); que los encuestados conocen que el trabajo remoto es temporal, la misma que se impuso de forma unilateral con la finalidad de salvaguardar la vida y la salud frente a la pandemia al tratarse de servidores que se encuentran dentro del grupo de riesgo, igualmente conocen que deberán retornar a laborar de forma presencial al finalizar el estado de emergencia sanitaria, debiendo; por lo que, en ese sentido tendrían una percepción regular frente a las variables estudiadas.

Con relación a la dimensión intrínseca de la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19, los resultados obtenidos indican que existe a una correlación negativa débil, no existiendo relación estadísticamente significativa, no existen estudios previos que hayan relacionado estas variables. Por consiguiente, se considera lo encontrado en la investigación de Kim (2018); Kuvaas, et all (2017); encontraron un efecto negativo con relación a la motivación intrínseca; por el contrario Makki & Abid (2017) encontraron una correlación positiva y significativa; Putra, et all (2017) concluyeron que la motivación intrínseca es determinante en la mejora; Cabe indicar que la motivación intrínseca es definida como gratificaciones

internas que una persona siente cuando realiza un trabajo, de manera que hay una conexión directa y a menudo inmediata entre el trabajo y las recompensas; por consiguiente, los servidores se encuentran motivados por su voluntad (Newstrom, 2011). Herzberg refiere que es necesario que se tenga en cuenta los componentes motivadores con la finalidad de motivar al trabajador, encontrar estos en los componentes intrínsecos. (Robbins & Coulter, 2014). Con relación a la variable trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19, si bien no se encontraron que hayan realizado investigaciones con ambos componentes; Lippe & Lippényi (2020), Song & Gao (2020); concluyeron en su investigación que trabajar desde casa influye negativamente. En contraposición Tenazoa H., J. (2021) llega a la conclusión que existe una relación positiva. Por consiguiente, la existencia de un nivel regular, así como una correlación negativa escasa, responde a que al haberse asignado al servidor funciones de acuerdo a su perfil, capacidad y preparación para la realización del trabajo remoto por emergencia sanitaria, de acuerdo a la percepción del servidor consideran que se encuentran en el puesto para el cual se encuentra capacitado.

Con respecto a la dimensión extrínseca de la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19, los resultados obtenidos indican que existe a una correlación negativa débil, no existiendo relación estadísticamente significativa, para ambas variables la percepción que tienen los servidores públicos es de tipo regular. No se encontraron estudios que incluyeran ambas variables. Así también, los resultados permiten afirmar que para el grupo de estudio se requiere mejorar la motivación extrínseca. Al respecto, en consideración a las respuestas brindadas por el grupo estudiado, estos consideran que su labor es monótona, así como excesiva y que no se dan abasto; con relación al trabajo remoto consideran en un nivel malo al referirse al no cumplimiento del horario de la jornada laboral, así como el que no gestionan adecuadamente sus tiempos de jornada laboral. Para la relación dimensión 2 y trabajo remoto por emergencia sanitaria, consideran que se encuentran en un nivel regular.

VI. CONCLUSIONES

- 1.** El resultado que se evidenció en el presente estudio es que no existe relación entre la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021; las variables resultan independientes, que cuando una aumenta la otra disminuye, en ambos casos existen una percepción regular de las variables estudiadas.
- 2.** El resultado que se evidenció en el presente estudio es que no existe relación entre la dimensión intrínseca de la motivación que presenta un nivel regular y el trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021 un nivel Regular, pudiéndose impartir reconocimientos por la labor realizada a los servidores a fin de mejorarla.
- 3.** El resultado que se evidenció en el presente estudio es que no existe correlación entre la dimensión extrínseca de la motivación que presenta un nivel regular y el trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021 un nivel regular; pudiéndose impartir capacitaciones a los servidores en relación a sus labores y tecnologías de la información.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar un estudio comparativo sobre la motivación y trabajo remoto, trabajo mixto (presencial y remoto) y presencial.
- Se recomienda a la Oficina de Gestión y Potencial Humano realizar charlas motivacionales a los servidores de la institución pública motivo del estudio.
- Se recomienda a la Oficina de Gestión y Potencial humano la elaboración de procedimientos a fin de implementar de manera óptima el trabajo remoto en la institución pública incidiendo en el ambiente de labores, uso y manejo de tecnologías de la información.
- Se recomienda realizar investigaciones de correlación en la Motivación y trabajo remoto en diferentes instituciones a nacional, nivel regional y local.

REFERENCIAS

- Agba, M. S., Agba, A. O., & Chukwurah, D. C. J. (2020). COVID-19 Pandemic and Workplace Adjustments/Decentralization: A Focus on Teleworking in the New Normal. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 11(4), 185-200. <https://doi.org/10.18662/brain/11.4/148>
- Aguinaga, S. (2020) *Teletrabajo y Trabajo remoto: Análisis, implementación y recomendaciones*. 1ª edición. Instituto pacífico.
- Arriola G., M. & Neyra M., H. (2020) *Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial*. [Tesis Maestría Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/654024>
- Aquije N. de G., C. (2018) *HOME OFFICE PARA LA MOTIVACIÓN Y EFICIENCIA ORGANIZACIONAL Propuesta de ideas clave para su implementación en una organización tecnológica privada de Lima- Perú*. [Tesis Maestría Universidad de Palermo]. URI: <http://hdl.handle.net/10226/2107>
- Ayala H., J.; Marquez A., Y.; Pérez R., R.; Rojas V., R. (2021) *Identificación de factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos en servidores públicos de la generación millennials de una entidad pública en la ciudad de Lima que realizan trabajo remoto durante la pandemia CoViD-19*. [Tesis Maestría Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/657122>
- Ayalew, F., Kibwana, S., Shawula, S., Misganaw, E., Abosse, Z., van Roosmalen, J., Stekelenburg, J., Kim, Y. M., Teshome, M., & Mariam, D. W. (2019). *Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study*. *BMC nursing*, 18, 46. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0373-8>
- Baldeon A., K. (2020) *Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020*. [Tesis Maestría Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56966/Baldeon_AKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bakero, R. & Limón L., M. (1999). *Teorías del aprendizaje*. 1ª ed. Universidad Nacional de Quilmes.

- Bello T., J. V., & Bustamante M., Y. (2019). *¿Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral?* [Trabajo de Suficiencia Profesional Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/628119>
- Bonavidad F., C, & Gasparini, L. (2020) *Asimetrías en la viabilidad del trabajo remoto. Estimaciones e implicancias en tiempos de cuarentena*. Revista Económica La Plata, Vol. LXVI, Nro. 1. 66, 015. <https://doi.org/10.24215/18521649e015>
- Cardenas P. de V., S.; Quispe E., I.; Reyes A., G.; Zaferson M., L. (2021). *Estudio de la relación que existe entre el trabajo remoto y el bienestar laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana*. [Tesis Maestría Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/657636>
- Calle P., D. A., Gálvez D., E. G. (2017). *Relación entre la motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en un hospital docente del ministerio de salud*. Revista científica Tzhoecoen vol. 9, núm 3 [Fecha de consulta 20 de setiembre de 2021] DOI: <https://doi.org/10.26495/rtzh179.322923>
- Camán, K. I. (2020). El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto. Revista Actualidad Laboral. <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-64-fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajoremoto/>
- Cuesta, S. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá. Ecoe. p. 380.
- Checa C., V.N., & Rodríguez C., T. H. (2016). *Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I. Sociedad pro- rehabilitación en Guayaquil en el año 2016*. Revista De Comunicación De La SEECI, (44), 155-170. [Fecha de consulta 1 de agosto de 2020] DOI: <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.155-170>
- Chiavenato, I. (2017) *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones*. 10ªed. México: McGraw-Hill Education.
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del Talento humano*. 2ªed. México: McGraw-Hill

Education.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Decreto de Urgencia No. 026-2020. Diario Oficial el Peruano, Lima, Perú, 15 de marzo de 2020. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>

Decreto Supremo No. 083-2021-PCM. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 24 de abril de 2021. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-numeral-84-del-articulo-8-decreto-supremo-n-083-2021-pcm-1947038-1/>

Decreto Supremo No. 010-2020-TR. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 24 de marzo de 2020. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/569726/1865130-2.pdf>

Delaney, M. L., & Mark A. Royal. (2017). *Breaking engagement apart: The role of intrinsic and extrinsic motivation in engagement strategies. Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 127–140. DOI: <https://doi.org/10.1017/iop.2017.2>

Elespuru S., C. J., Ipanaque R., R. E. (2020) *Estrategias motivacionales en el teletrabajo*. [Tesis Maestría Universidad Nacional de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2424/FCAD-ELE-IPA-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández, M. L., Raybaud, L. M., Racedo M., Roberts, C., Sabatini, C., Moraes M., D. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad*. Nure Investigación. 16(103). <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722/893>

Ferraro, T., Moreira, JM, dos Santos, NR, País, L. y Sedmak, C. (2018). *Trabajo decente, motivación laboral y capital psicológico: una investigación empírica*. *Trabajo*, 60 (2), 339–354. <https://doi.org/10.3233/WOR-182732>

Grabowski, D., Chudzicka-Czupała, A. y Stapor, K. (2021). Relationships between work ethic and motivation to work from the point of view of the self-determination theory. *PLoS ONE*, 16 (7), 1-

17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0253145>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ª edición. México: Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V. Disponible en: <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández J., L. & Morales M., J. R. (2017). *Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa*. Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)
- Hur, Y. (2018). Testing Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Public Sector: Is it Applicable to Public Managers? *Public Organization Review*, 18(3), 329–343. <https://doi.org/10.1007/s11115-017-0379-1>
- Jiménez A., J.; Falavigna, A. (2018) *Educación en Investigación: De la medición a la interpretación – Bioestadística quirúrgica*. Traço Diferencial, Universidad de Caxias del Sur, ISBN 978-85-7061-911-2. Disponible en: <https://www.aotla.org/uploads/general/Libros/Versi%C3%B3n%20completa%20De%20la%20Evidencia%20Interpretacion.pdf>
- Kim, J. (2018). *The contrary effects of intrinsic and extrinsic motivations on burnout and turnover intention in the public sector*. *International Journal of Manpower*, 39(3), 486–500. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJM-03-2017-0053/full/html>
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). *Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes?* *Journal Of Economic Psychology*, 61, 244–258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Lévano, M., I. (2018). *Motivación relacionada a calidad laboral en profesionales de la salud del Hospital San José Chíncha, 2016*. [Tesis Maestría Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6982/Tesis_59602.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Linares M., J. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud*

- Huayrona* 2017. [Tesis Maestría Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1
- Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work & Employment*, 35(1), 60–79. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12153>
- Lozano B., B. E. (2021) *Trabajo remoto y productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020*. [Tesis Maestría Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67167>
- Makki, A. & Abid, A. M. (2017). Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Task Performance. *Studies in Asian Social Science*, 4(1), 38–43. <https://doi.org/10.5430/sass.v4n1p38>
- Marin S., H., Placencia M., M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. *Horizonte Médico* (Lima), 17(4), 42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Mendenhall, W.; Beaver, R. y Beaver, B. (2010). *Introducción a la probabilidad y estadística*. 13ªed. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V. <https://www.fcfm.buap.mx/jzacarias/cursos/estad2/libros/book5e2.pdf>
- Ministerio de trabajo. (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. [Fecha de consulta 1 de agosto de 2020] DOI: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571631/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf
- Ministerio de Sanidad-MSCBS (2020). *Información Científica Técnica Enfermedad por coronavirus, Covid 19*. https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/20200417_ITCoronavirus.pdf
- Newstrom, J. W. (2011) *Comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). *A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?* *BMC Public Health*, 20(1), 1825. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>

- Organización Internacional del Trabajo (2020). Teletrabajo. <https://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3454>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Regresar al trabajo de forma segura Guía para los empleadores sobre la prevención de la COVID-19*. ISBN 978-92-2-032224-6. [Fecha de consulta 1 de agosto de 2020] DOI: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_744784.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19)*, WHO. <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Organización Panamericana de la Salud (2020). *La OMS caracteriza a la COVID-19 como una pandemia*, OPS. <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
- Osorio G., H., F. (2021) *Trabajo remoto y calidad de atención a través del aplicativo web MAU en la Corte Superior de Justicia de Lima, Lima, 2021*. [Tesis Maestría Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68061>
- Ozsoy, E. (2019). An Empirical Test of Herzberg's Two-Factor Motivation Theory. *Marketing & Management of Innovations*, 1, 11–20. <https://doi.org/10.21272/mmi.2019.1-01>
- Paladines M., J., Figueroa M., G., & Paladines M, J. (2021). *El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. Serie Científica De La Universidad De Las Ciencias Informáticas*, 14(4), 172-186. Recuperado a partir de <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/796>
- Paredes, I., (2020) ¿El trabajo remoto llegó para quedarse?: El trabajo remoto en el contexto del COVID-19 en *Actualidad Laboral*, octubre 2020, p.27
- Perea, M., L. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en trabajadores de*

Inversiones la Selva S.A. Moyobamba el año 2016. [Tesis Maestría Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional. http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2097/TM_Perea_Pasquel_Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Perez – Tejada, H. (2008). *Estadística para las ciencias sociales del comportamiento y de la salud.* 3ª ed. Cengage Learning. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2015/09/Estadistica-para-las-ciencias-sociales-del-comportamiento-y-de-la-salud.pdf>

Pizarro, J. P., Collarte, D. F., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). *Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud.* Revista Venezolana de Gerencia, 24(87), 843-859. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24640>

Puma, M. & Estrada, E. (2020). *La motivación laboral y el compromiso organizacional.* <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141/2263>
DOI: <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>

Putra, ED, Cho, S. y Liu, J. (2017). Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry: Test of motivation crowding theory. *Tourism & Hospitality Research*, 17(2), 228–241. <https://doi.org/10.1177/1467358415613393>

Quezada V., M. G., & Torres L., T. M. (2017). *Representaciones sociales de la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la salud,* La Piedad, Michoacán, México. *Revista Salud Bosque*, 7(1), 33–45. <https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/2093>. [Fecha de consulta 1 de agosto de 2020]

Robbins, S. P. & Coulter, M. (2014) *Administración.* 12ª ed. Pearson.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017) *Comportamiento Organizacional.* 17ª ed. Pearson. p. 209.

Rojas E., J. (2019) *El Teletrabajo, su Naturaleza Jurídica, Principios y Regulación.* [Tesis en la Universidad de Chile. Santiago de Chile]. Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/170589/El-teletrabajo-su-naturaleza-juridica-principios-y-regulacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas L., C. (2021) *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca*

- Nacional del Perú - 2020* [Tesis Maestría Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar P., C. & Del Castillo G., S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. 1ª ed. ISBN: 978994230616. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica-Libro.pdf>
- Salvador R., E. J. (2021) *Gestión del Trabajo Remoto y el Sobrepeso de Trabajadores de Empresas de Miraflores, 2021*. [Tesis Maestría Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71803>
- Schunk, D. H. (2012). *Teorías del Aprendizaje. Una perspectiva educativa*. 6a ed. México: Pearson Education. <https://ciec.edu.co/wp-content/uploads/2017/06/Teorias-del-Aprendizaje-Dale-Schunk.pdf>
- Singha, S., & Sivarethinamohan R. (2021). A Sustainable Working Model “Work from Home” and the Emerging Themes During Pandemic, A Pilot Study. *Ilkogretim Online*, 20(4), 2527–2534. <https://www.bibliomed.org/?mno=78047>
<https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.04.287>
- Serrano, M., K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Carabayllo*. [Tesis Maestría Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://core.ac.uk/download/pdf/323343043.pdf>
- Solís D., V. (2020). *Trabajo remoto y su efecto en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19*. [Tesis Maestría Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71156>
- Song, Y., & Gao, J. (2020). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2649–2668. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- Tenazoa H., J. (2021). *Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021*. [Tesis Maestría Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66396/Tezana_a_HJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review, Preprints*.
- Van der Kolk, B., Van Veen-Dirks, PMG y ter Bogt, HJ (2019). The Impact of Management Control on Employee Motivation and Performance in the Public Sector. *European Accounting Review*, 28 (5), 901-928. <https://doi.org/10.1080/09638180.2018.1553728>
- Vargas, R., T., (2021). *El trabajo a distancia y su regulación en el Perú*. Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Vicente Ch., J. (2020). *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Santa Rosa Dominga Perez Liendo – La Victoria 2020*. [Tesis Maestría Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49927>

ANEXOS

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
Intrínseca	Satisfacción por el trabajo	12 al 15	Escala: Ordinal Escala de Likert de 5 posiciones (desde 1=Nunca hasta 5= Siempre)	Buena (85-115) Regular (54-84) Mala (23-53)
	Competencia profesional	16 al 18		
	Promoción profesional Status	19 al 21		
	Tensión relacionada con el trabajo	22 al 23		
Extrínseca	Presión del trabajo	1 al 5		
	Relación interpersonal con los jefes	6 al 7		
	Relación interpersonal con los compañeros	8		
	Monotonía laboral	9		

Fuente: Adaptado de Linares (2017, p. 49).

VARIABLE 2: Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
Obligaciones del empleador y trabajador	Productividad	1 al 3	Escala: Ordinal Escala de Likert de 5 posiciones (desde 1=Nunca hasta 5= Siempre)	Alto (49-65) Regular (31-48) Bajo (13-30)
	Jornada laboral	4 al 7		
	Seguridad y salud	8		
Medios y equipos	Uso de medios y equipos	9 al 13		

Fuente: Adaptado de Vicente (2020, p. 15).

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión intrínseca de la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión extrínseca de la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021?</p> <p>ENFOQUE: CUANTITATIVO</p> <p>TIPO: BÁSICA</p> <p>NIVEL: CORRELACIONAL</p> <p>DISEÑO: No experimental, transversal correlacional simple.</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en los servidores de una institución pública, en Huaraz, 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión intrínseca de la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión extrínseca de la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>POBLACIÓN: Formada por 221 servidores de una institución pública en Huaraz, 2021</p> <p>TIPO DE MUESTREO: Muestreo No Probabilístico</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Se realizará el muestreo 105 servidores de una institución</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión intrínseca de la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión extrínseca de la motivación y trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 en servidores de una institución pública en Huaraz, 2021</p>	<p>Variable/categoría 1: Motivación</p> <p>Concepto: Es la orientación y predisposición de la persona, es decir, se refiere a cuando un individuo desea hacer diferentes tareas que se encuentran relacionadas directa o indirectamente con ciertas necesidades que requiere satisfacer, estos pueden ser de su entorno o de su centro de labores. (Cuesta, 2010).</p>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Intrínseca	Satisfacción por el trabajo	12 al 15	Nunca=1
				Competencia profesional	16 al 18	Rara vez=2
				Promoción profesional	19 al 21	Algunas veces=3
				Status	22 al 23	Casi siempre=4
						Siempre=5
			Extrínseca	Tensión relacionada con el trabajo	1 al 5	Buena (85-115)
				Presión del trabajo	6 al 7	Regular (54-84)
				Relación interpersonal con los jefes	8	Mala (23-53)
				Relación interpersonal con los compañeros	9	
				Monotonía laboral	10 y 11	

	pública en Huaraz, 2021																																
Variable/categoría 2: Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19 Concepto: Es la labor realizada de forma subordinada que ejecuta el servidor fuera de su centro de labores siendo este el lugar donde está realizando el aislamiento domiciliario, se realiza mediante equipos de cómputo, celulares, tablets u otros de naturaleza parecida, que permitan realizar las funciones que le fueron asignadas sean compatibles con esta modalidad laboral. (D.U. 026-2020).																																	
<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width:25%;">Dimensiones</th> <th style="width:25%;">Indicadores</th> <th style="width:25%;">Ítems</th> <th style="width:25%;">Niveles o rangos</th> </tr> </thead> </table>							Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																														
<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="width:25%; vertical-align: top;">Obligaciones del empleador y trabajador</td> <td style="width:25%;">Productividad</td> <td style="width:25%;">1-3</td> <td style="width:25%;">Siempre = 5</td> </tr> <tr> <td>Jornada laboral</td> <td>4-7</td> <td>Casi siempre= 4</td> </tr> <tr> <td>Seguridad y salud</td> <td>8</td> <td>Algunas veces = 3</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="vertical-align: top;">Medios y equipos</td> <td rowspan="2">Uso de medios y equipos</td> <td rowspan="2">9-13</td> <td>Rara vez= 2</td> </tr> <tr> <td>Nunca = 1</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td>Alto (49-65)</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td>Regular (31-48)</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td>Bajo (13-30)</td> </tr> </tbody> </table>							Obligaciones del empleador y trabajador	Productividad	1-3	Siempre = 5	Jornada laboral	4-7	Casi siempre= 4	Seguridad y salud	8	Algunas veces = 3	Medios y equipos	Uso de medios y equipos	9-13	Rara vez= 2	Nunca = 1				Alto (49-65)				Regular (31-48)				Bajo (13-30)
Obligaciones del empleador y trabajador	Productividad	1-3	Siempre = 5																														
	Jornada laboral	4-7	Casi siempre= 4																														
	Seguridad y salud	8	Algunas veces = 3																														
Medios y equipos	Uso de medios y equipos	9-13	Rara vez= 2																														
			Nunca = 1																														
			Alto (49-65)																														
			Regular (31-48)																														
			Bajo (13-30)																														

INSTRUMENTOS

Instrumento de medición de la variable Motivación Laboral

Edad Género:

Modalidad laboral: 276 CAS CAS-COVID Otros

Ha realizado o realiza trabajo remoto: Si No

Esta encuesta recoge sus opiniones en relación a la motivación, y podrá realizarla aproximadamente en 10 minutos, le solicitamos que conteste todas ellas.

Nunca	1
Rara vez	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	Enunciado	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	Soy responsable en mi centro de trabajo					
2	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado					
3	Con bastante frecuencia me he distraído pensando en cuestiones relacionadas a mi trabajo					
4	Me he visto obligado a emplear al máximo toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o mi salud					
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
7	Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer					
8	La relación con mi superior es muy cordial					
9	Las relaciones laborales con mis compañeros son buenas					
10	Mi trabajo es el mismo todos los días, no varía nunca					
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar					
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
14	Tengo la sensación de lo que estoy haciendo vale la pena					
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación					
16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
18	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					
19	Tengo pocas oportunidades para aprender nuevas funciones					
20	El reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante					
21	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente					
22	Para realizar el trabajo que efectúo tengo poca remuneración					
23	El sueldo que percibo es muy adecuado					

Instrumento de medición de la variable Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19

Edad Género:

Modalidad laboral: 276 CAS CAS-COVID Otros

Ha realizado o realiza trabajo remoto: Si No

En el caso de no haber realizado trabajo remoto, se le solicita que considere su trabajo de forma presencial

Esta encuesta recoge sus opiniones en relación al Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19, y podrá realizarla aproximadamente en 10 minutos, le solicitamos que conteste todas ellas.

Nunca	1
Rara vez	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Enunciado	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	Considera que, en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral					
2	Considera que, su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto					
3	Utiliza y gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral					
4	Considera que el trabajo remoto le permite tratar la información brindada por la institución de manera segura					
5	Conoce o fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto					
6	Aplica medidas preventivas para la conservación de la seguridad y salud dentro del trabajo remoto					
7	Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto					
8	Considera que, con respecto al trabajo presencial, el trabajo remoto le permite oportunidades a incrementar su productividad mejorando con ello su labor					
9	Considera que, cuenta con conocimiento sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información					
10	Considera que, cuenta con los equipos y medios que usted cree necesarios para el desarrollo de actividades de forma remota					
11	Considera que, los equipos y medios mejoran su labor					
12	Considera que, cuenta con los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto, que le permita interactuar con los directivos, compañeros de labores y de ser el caso con los administrados					
13	Considera que, el soporte técnico de la institución ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo del trabajo remoto está disponible.					

VALIDACIÓN DE EXPERTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACION.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1:							
1	Soy responsable en mi centro de trabajo	X		X		X		
2	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado	X		X		X		
3	Con bastante frecuencia me he distraigo pensando en cuestiones relacionadas a mi trabajo	X		X		X		
4	Me he visto obligado a emplear al máximo toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	X		X		X		
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o mi salud	X		X		X		
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	X		X		X		
7	Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer	X		X		X		
8	La relación con mi superior es muy cordial	X		X		X		
9	Las relaciones laborales con mis compañeros son buenas	X		X		X		
10	Mi trabajo es el mismo todos los días, no varía nunca	X		X		X		
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2:	Si	No	Si	No	Si	No	
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	X		X		X		
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	X		X		X		
14	Tengo la sensación de lo que estoy haciendo vale la pena	X		X		X		
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	X		X		X		
16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	X		X		X		
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	X		X		X		
18	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	X		X		X		
19	Tengo pocas oportunidades para aprender hacer nuevas funciones	X		X		X		
20	El reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	X		X		X		

21	Tengo pocas posibilidades de crecer profesionalmente	X		X		X	
22	Para realizar el trabajo que efectúo tengo poca remuneración	X		X		X	
23	El sueldo que percibo es muy adecuado	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son suficientes para medir las dimensiones y la variable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carlos Alberto Jaimes Velásquez DNI: 42762905

Especialidad del validador: Estadístico. Magister en Salud 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

.....04 de 11 del 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Obligaciones del empleador y trabajador								
1	Considera que, en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral	X		X		X		
2	Considera que, su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto	X		X		X		
3	Utiliza y gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral	X		X		X		
4	Considera que, el trabajo remoto le permite tratar la información brindada por la institución de manera segura	X		X		X		
5	Conoce o fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto	X		X		X		
6	Aplica medidas preventivas para la conservación de la seguridad y salud dentro del trabajo remoto	X		X		X		
7	Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto	X		X		X		
8	Considera que, con respecto al trabajo presencial, el trabajo remoto le permite oportunidades a incrementar su productividad mejorando con ello su labor	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: medios y equipos.								
9	Considera que, cuenta con conocimiento sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información	X		X		X		
10	Considera que, cuenta con los equipos y medios que usted cree necesarios para el desarrollo de actividades de forma remota	X		X		X		
11	Considera que, los equipos y medios mejoran su labor	X		X		X		
12	Considera que, cuenta con los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto que le permiten interactuar con los directivos, compañeros de labores y de ser el caso con los administrados.	X		X		X		
13	Considera que, el soporte técnico de la institución ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo del trabajo remoto está disponible.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son suficientes para medir las dimensiones y la variable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carlos Alberto Jaimes Velásquez DNI: 42762905

Especialidad del validador: Estadístico. Magister en Salud 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

04 de 11 del 2021.



Mg. Carlos Alberto Jaimes Velásquez
ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
CIESPE N° 29

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACION.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	Soy responsable en mi centro de trabajo	X		X		X		
2	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado	X		X		X		
3	Con bastante frecuencia me he distraigo pensando en cuestiones relacionadas a mi trabajo	X		X		X		
4	Me he visto obligado a emplear al máximo toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	X		X		X		
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o mi salud	X		X		X		
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	X		X		X		
7	Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer	X		X		X		
8	La relación con mi superior es muy cordial	X		X		X		
9	Las relaciones laborales con mis compañeros son buenas	X		X		X		
10	Mi trabajo es el mismo todos los días, no varía nunca	X		X		X		
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar	X		X		X		
DIMENSIÓN 2:								
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	X		X		X		
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	X		X		X		
14	Tengo la sensación de lo que estoy haciendo vale la pena	X		X		X		
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupó es el que me corresponde por capacidad y preparación	X		X		X		
16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	X		X		X		
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	X		X		X		
18	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	X		X		X		
19	Tengo pocas oportunidades para aprender hacer nuevas funciones	X		X		X		
20	El reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	X		X		X		
21	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente	X		X		X		
22	Para realizar el trabajo que efectúo tengo poca remuneración	X		X		X		
23	El sueldo que percibo es muy adecuado	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia para medir la variable y sus dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ (Mg): Ruth Jesenia Ponte López DNI: 32739728

Especialidad del validador: Gestión de los servicios de la Salud

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

05 de Nov del 2021
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCASH
 DMIQ ANCASH
 O.F. Jesenia Ponte Lopez
 USO RACIONAL DE MEDICAMENTOS Y FARMACOVIGILANCIA
 C. O. F. P. M. D. A. S. A.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y TRABAJADOR								
1	Considera que, en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral	X		X		X		
2	Considera que, su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto	X		X		X		
3	Utiliza y gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral	X		X		X		
4	Considera que, el trabajo remoto le permite tratar la información brindada por la institución de manera segura	X		X		X		
5	Conoce o fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto	X		X		X		
6	Aplica medidas preventivas para la conservación de la seguridad y salud dentro del trabajo remoto	X		X		X		
7	Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto	X		X		X		
8	Considera que, con respecto al trabajo presencial, el trabajo remoto le permite oportunidades a incrementar su productividad mejorando con ello su labor	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: MEDIOS Y EQUIPOS								
9	Considera que, cuenta con conocimiento sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información	X		X		X		
10	Considera que, cuenta con los equipos y medios que usted cree necesarios para el desarrollo de actividades de forma remota	X		X		X		
11	Considera que, los equipos y medios mejoran su labor	X		X		X		
12	Considera que, cuenta con los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto, que le permita interactuar con los directivos, compañeros de labores y de ser el caso con los administrados	X		X		X		
13	Considera que, el soporte técnico de la institución ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo del trabajo remoto está disponible.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia para medir la variable y dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg): Ruth Jesenia Ponte López DNI: 32739728

Especialidad del validador: Gestión de los Servicios de la Salud

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

05 de Nov del 2021.



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCAH
DIRIS ANCAH

Ruth Jesenia Ponte López
USO RACIONAL DE MEDICAMENTOS Y FARMACOVIGILANCIA
C Q F P N 08638

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACION.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	Soy responsable en mi centro de trabajo	X		X		X		
2	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado	X		X		X		
3	Con bastante frecuencia me he distraigo pensando en cuestiones relacionadas a mi trabajo	X		X		X		
4	Me he visto obligado a emplear al máximo toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	X		X		X		
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o mi salud	X		X		X		
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	X		X		X		
7	Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer	X		X		X		
8	La relación con mi superior es muy cordial	X		X		X		
9	Las relaciones laborales con mis compañeros son buenas	X		X		X		
10	Mi trabajo es el mismo todos los días, no varía nunca	X		X		X		
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar	X		X		X		
DIMENSIÓN 2:								
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	X		X		X		
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	X		X		X		
14	Tengo la sensación de lo que estoy haciendo vale la pena	X		X		X		
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	X		X		X		
16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	X		X		X		
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	X		X		X		
18	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	X		X		X		
19	Tengo pocas oportunidades para aprender hacer nuevas funciones	X		X		X		
20	El reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	X		X		X		
21	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente	X		X		X		
22	Para realizar el trabajo que efectúo tengo poca remuneración	X		X		X		
23	El sueldo que percibo es muy adecuado	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Changano Marroquín Giuseppe Poteghini DNI: 25704535

Especialidad del validador: Maestro en Educación con Mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

...05 de 11 del 2021

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Metro Giuseppe A. Changano M.
DOCENTE

Firma del Experto Informante

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y TRABAJADOR								
1	Considera que, en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral	X		X		X		
2	Considera que, su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto	X		X		X		
3	Utiliza y gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral	X		X		X		
4	Considera que, el trabajo remoto le permite tratar la información brindada por la institución de manera segura	X		X		X		
5	Conoce o fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto	X		X		X		
6	Aplica medidas preventivas para la conservación de la seguridad y salud dentro del trabajo remoto	X		X		X		
7	Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto	X		X		X		
8	Considera que, con respecto al trabajo presencial, el trabajo remoto le permite oportunidades a incrementar su productividad mejorando con ello su labor	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: MEDIOS Y EQUIPOS								
9	Considera que, cuenta con conocimiento sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información	X		X		X		
10	Considera que, cuenta con los equipos y medios que usted cree necesarios para el desarrollo de actividades de forma remota	X		X		X		
11	Considera que, los equipos y medios mejoran su labor	X		X		X		
12	Considera que, cuenta con los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto, que le permita interactuar con los directivos, compañeros de labores y de ser el caso con los administrados	X		X		X		
13	Considera que, el soporte técnico de la institución ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo del trabajo remoto está disponible.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...Changano M. Ferragán Giuseppe Protogama DNI: 25704535

Especialidad del validador: ...Magister en Educación con Mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

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

05 de 11 del 2021.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

 Mtro. Giuseppe A. Changano M.

Firma del Experto Informante.

VALIDACIÓN DE FIABILIDAD

Análisis de fiabilidad

Escala: V1-2 ALFA CRONBACH

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	40	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,782	36

Análisis de fiabilidad

Escala: V1 MOTIVACION

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	40	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,725	23

Escala: V2 TR COVID19

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	40	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	13

CARTA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

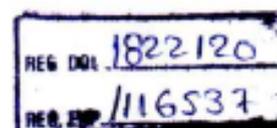
	Gobierno Regional de Ancash	Gerencia Regional de Desarrollo Social	Dirección Regional de Salud de Ancash	Dirección General
---	-----------------------------	--	---------------------------------------	-------------------

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

1822120
1116537

Huaraz, 23 NOV. 2021

CARTA N° 0020 -2021-GRA-GRDS-DIRES/ DEA/OGDRH



Señora:
Q.F. JUANA M. JARA ESPINOZA

Huaraz:

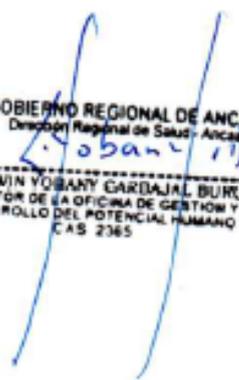
ASUNTO : Respuesta a lo solicitado.
REFERENCIA : Informe N° 003-2021-GRA-GRDS-DIRES-ANCASH-OGDPH.
(Doc. N° 1818737 / Exp. N° 1116537)
Solicitud s/n, de fecha 04 de noviembre de 2021.
(Doc. N° 1801045 / Exp. 1116537)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para para saludarla cordialmente y al mismo tiempo remitir el Informe N° 003-2021-GRA-GRDS-DIRES-ANCASH-OGDPH/CAPACITACION, de fecha 18 de noviembre de 2021, en el cual se considera oportuno brindar la autorización para la aplicación de los cuestionarios para la continuación de su proyecto de investigación; asimismo, deberá coordinar con la responsable de Salud y Seguridad en el Trabajo para utilizar el grupo de WhatsApp que administra, con la finalidad de facilitar la aplicación de sus cuestionarios.

Así también, concluido la investigación deberá programar una presentación a los servidores de la DIRESA Ancash.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de especial consideración y estima personal.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
Dirección Regional de Salud - Ancash
ABC EDWIN YOBANY GARBAJAL BURJOS
DIRECTOR DE LA OFICINA DE GESTIÓN Y
DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO
CAS 2065

TABLAS DE FRECUENCIA POR PREGUNTA

1. Variable motivación

1. Soy responsable en mi centro de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	2	1.9
Regular	12	11.4
Buena	91	86.7
Total	105	100

2. Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	4	3.8
Regular	64	61.0
Buena	37	35.2
Total	105	100

3. Con bastante frecuencia me he distraído pensando en cuestiones relacionadas a mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	17	16.2
Regular	65	61.9
Buena	23	21.9
Total	105	100

4. Me he visto obligado a emplear al máximo toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	9	8.6
Regular	30	28.6
Buena	66	62.9
Total	105	100

5. A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o mi salud

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	31	29.5
Regular	50	47.6
Buena	24	22.9
Total	105	100

6. Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	25	23.8
Regular	48	45.7
Buena	32	30.5
Total	105	100

7. Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	32	30.5
Regular	49	46.7
Buena	24	22.9
Total	105	100

8. La relación con mi superior es muy cordial

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	11	10.5
Regular	15	14.3
Buena	79	75.2
Total	105	100

9. Las relaciones laborales con mis compañeros son buenas

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	17	16,2
Buena	88	83.8
Total	105	100

10. Mi trabajo es el mismo todos los días, no varía nunca

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	1	1.0
Regular	56	53.3
Buena	48	45.7

Total	105	100
-------	-----	-----

11. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	25	23.8
Regular	42	40.0
Buena	38	36.2
Total	105	100

12. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	6	5.7
Regular	20	19.0
Buena	79	75.2
Total	105	100

13. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	28	26.7
Regular	51	48.6
Buena	26	24.8
Total	105	100

14. Tengo la sensación de lo que estoy haciendo vale la pena

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	30	28.6
Buena	75	71.4
Total	105	100

15. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	4	3.8
Regular	16	15.2
Buena	85	81.0
Total	105	100

16. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	55	52.4
Regular	41	39.0
Buena	9	8.6
Total	105	100

17. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	29	27.6
Regular	70	66.7
Buena	6	5.7
Total	105	100

18. Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	48	45.7
Regular	48	45.7
Buena	9	8.6
Total	105	100

19. Tengo pocas oportunidades para aprender hacer nuevas funciones

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	23	21.9
Regular	64	61.0
Buena	18	17.1
Total	105	100

20. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	1	1.0
Regular	56	53.3
Buena	48	45.7
Total	105	100

21. Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	34	32.4
Regular	61	58.1
Buena	10	9.5
Total	105	100

22. Para realizar el trabajo que efectúo tengo poca remuneración

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	37	35.2
Regular	59	56.2
Buena	9	8.6
Total	105	100

23. El sueldo que percibo es muy adecuado

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	42	40.0
Buena	63	60.0
Total	105	100

2. Variable trabajo remoto por emergencia sanitaria COVID19

1. Considera que en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	57	54.3
Regular	21	20.0
Bueno	27	25.7
Total	105	100

2. Considera que su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	31	29.5
Regular	31	29.5
Bueno	43	41.0
Total	105	100

3. Utiliza y gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	38	36.2
Regular	49	46.7
Bueno	18	17.1
Total	105	100

4. Considera que el trabajo remoto le permite tratar la información brindada por la institución de manera segura

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	19	18.1
Regular	36	34.3
Bueno	50	47.6
Total	105	100

5. Conoce o fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	9	8.6
Regular	27	25.7
Bueno	69	65.7
Total	105	100

6. Aplica medidas preventivas para la conservación de la seguridad y salud dentro del trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	23	21.9
Regular	24	22.9
Bueno	58	55.2
Total	105	100

7. Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	38	36.2
Regular	22	21.0
Bueno	45	42.8
Total	105	100

8. Considera que, con respecto al trabajo presencial, el trabajo remoto le permite oportunidades a incrementar su productividad mejorando con ello su labor

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	50	47.6
Regular	39	37.1
Bueno	16	15.2
Total	105	100

9. Considera que cuenta con conocimiento sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	11	10.5
Regular	27	25.7
Bueno	67	63.8
Total	105	100

10. Considera que cuenta con los equipos y medios que usted cree necesarios para el desarrollo de actividades de forma remota

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	22	20.9
Regular	45	42.9
Bueno	38	36.2
Total	105	100

11. Considera que los equipos y medios mejoran su labor

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	10.5
Regular	9	26.7
Bueno	66	62.8
Total	105	100

12. Considera que cuenta con los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto que le permiten interactuar con los directivos, compañeros de labores y de ser el caso con los administrados

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	29	27.6
Regular	36	34.3
Bueno	40	38.1
Total	105	100

13. Considera que, el soporte técnico de la institución ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo del trabajo remoto está disponible.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	68	64.8
Regular	27	25,7
Bueno	10	9,5
Total	105	100