



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

El trabajo remoto y la satisfacción del servidor público en los Juzgados
Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Meza Contreras, Melanie Colette (orcid.org/0000-0001-9039-9980)

ASESOR:

Mg. Cardenas Canales, Daniel Armando (orcid.org/0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÙ

2022

DEDICATORIA

A Julio Guillermo y María Luz, porque a pesar de las falencias que acompañan a todo ser humano y porque nunca existirá una escuela para padres, a pesar de ello con sus vastas herramientas formaron a la mujer profesional que soy hoy en día, a ellos les digo gracias, por inculcarme desde pequeña que solo se sale adelante estudiando y que solo se obtiene resultados si pones en práctica lo estudiado, ya que una mente no puede entenderse sin la cultura, palabras en su momento y en su mayoría duras fueron en muchas oportunidades refugio cuando creí no poder continuar en todo aspecto de mi vida tanto en lo laboral, académico y personal, sin embargo me hicieron entender que en esta vida hay necesariamente que exigirse y ser extraordinario, las mismas palabras que han sido recordatorio permanente de que soy lo que sobrevive en mí.

AGRADECIMIENTO

Es a mi hijo Diego, quien es y siempre será la persona más importante en mi vida, y a la que en este periodo de estudio no le he podido dedicar el tiempo que se merece y necesita, algún día entenderá por qué lo hice y comprenderá que todo fue por y para él.

A mi compañero de vida por ocho años Alfredo, se que no leerás esto y también sé que nunca lo llegaste a comprender, pero agradezco que hayas sido el tipo de hombre que no detiene a la mujer que dice amar.

A mi segunda madre Ana, porque siempre está apoyándome incondicionalmente a pesar de todo y sin esperar o pedir nada a cambio.

A mis hermanos Lissethe, Julio y Cristian, porque a pesar de la distancia sé que siempre estoy en sus mentes, corazones y oraciones que acompañan los mejores deseos para su hermanita menor.

A mis tíos Raúl y Richard, profesionales notables prestos a servir a su patria, concedores de la historia de nuestro Perú, que siempre me demostraron que la humildad y el conocimiento no son ajenos entre ellos, sino todo lo contrario que van de la mano.

A mi colega Johan, por ser un mentor y animarme a seguir la presente Maestría en Gestión Pública, haciendo caso omiso a mis excusas como lo es el factor económico, falta de tiempo y otros aspectos superados al día de hoy.

A mis docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, principalmente al Mag. Daniel Armando Cárdenas Canales que me asesoro en todo momento, sin importar horarios, lo que contribuyo positivamente para que la presente investigación tenga los resultados anhelados por mi persona.

Y por último, pero no menos importante, gracias Carlos por regalarme experiencias invaluable, experiencias que me ayudaron a sobrellevar y superar temas muy delicados, los valoraré siempre y los atesoraré cerca de mi corazón.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17

4.1.	Resultados descriptivos	17
4.1.1.1.	Resultados variable “trabajo remoto”	17
4.1.2.	Resultados variable “satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima”	17
4.1.3.	Resultados dimensión “comunicación”	18
4.1.4.	Resultados dimensión “medios empleados”	18
4.1.5.	Resultados dimensión “seguridad y salud”	18
4.1.6.	Resultados dimensión “relaciones laborales”	19
4.1.7.	Resultados dimensión “remuneración”	19
4.1.8.	Resultados dimensión “descanso”	20
4.1.9.	Resultados dimensión “jornada laboral”	20
4.2.	Resultados inferenciales	21
4.2.1.	Prueba de hipótesis general	21
4.2.2.	Prueba de hipótesis específica 1	22
4.2.3.	Prueba de hipótesis específica 2	23
4.2.4.	Prueba de hipótesis específica 3	24
4.2.5.	Prueba de hipótesis específica 4	25
V.	DISCUSIÓN.....	27
VI.	CONCLUSIONES.....	30
VII.	RECOMENDACIONES	32
	REFERENCIAS.....	33
	Anexos	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Frecuencia y porcentaje de la variable “trabajo remoto”.....	17
Tabla 2. Frecuencia y porcentaje de la variable “satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima”.	17
Tabla 3. Frecuencia y porcentaje de la dimensión “comunicación”	18
Tabla 4. Frecuencia y porcentaje de la dimensión “medios empleados”	18
Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de la dimensión “seguridad y salud”	18
Tabla 6. Frecuencia y porcentaje de la dimensión “relaciones interpersonales” .	19
Tabla 7. Frecuencia y porcentaje de la dimensión “remuneración”	19
Tabla 8. Frecuencia y porcentaje de la dimensión “descanso”.....	20
Tabla 9. Frecuencia y porcentaje de la dimensión “jornada laboral”	20
Tabla 10. Correlación entre “trabajo remoto” y “satisfacción del servidor público”	21
Tabla 11. Correlación entre “trabajo remoto” y “relaciones laborales del servidor público”	22
Tabla 12. Correlación entre “trabajo remoto” y “Remuneración del servidor público”	23
Tabla 13. Correlación entre “trabajo remoto” y “descanso del servidor público” ..	24
Tabla 15. Correlación entre “trabajo remoto” y “jornada laboral del servidor público”	25

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo general establecer cómo se relaciona el trabajo remoto con la satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021. En ese sentido, la satisfacción laboral es un punto clave dentro de las organizaciones para obtener un adecuado desempeño de los trabajadores, de tal forma que en aquellas instituciones en donde se desarrolla una cultura organizacional orientada a la motivación y a la generación de adecuados climas laborales, se estaría propiciando que el trabajador se sienta cómodo, motivado y sobre todo satisfecho con el trabajo que realiza.

La investigación posee un alcance descriptivo, el diseño de la investigación es no experimental; La población estará conformada por todos servidores públicos de los Juzgados Penales Liquidadores de Lima. Dicha cantidad asciende a 56.

La principal conclusión a la que se llegó es que existe relación positiva alta entre las variables “trabajo remoto” y “satisfacción del servidor público”, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.780, con un nivel de significancia menor a 0.01 lo que permite aceptar la hipótesis alterna; de tal forma que el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021.

Palabras clave: trabajo remoto, satisfacción laboral, servidor público, Juzgados Penales Liquidadores.

ABSTRACT

The general objective of the thesis was to establish how remote work is related to public servant satisfaction in the Liquidating Criminal Courts of Lima, period 2021. In this sense, job satisfaction is a key point within organizations to obtain adequate performance of the workers, in such a way that in those institutions where an organizational culture oriented to motivation and the generation of adequate work climates is developed, it would be encouraging the worker to feel comfortable, motivated and above all satisfied with the work they do .

The research has a descriptive scope, the research design is non-experimental; The population will be made up of all public servants of the Liquidating Criminal Courts of Lima. This amount is 56.

The main conclusion reached is that there is a high positive relationship between the variables "remote work" and "public servant satisfaction", the Spearman correlation coefficient being 0.780, with a significance level less than 0.01 which allows accept the alternative hypothesis; In such a way that remote work is significantly related to the satisfaction of the public servant in the Criminal Liquidating Courts of Lima, period 2021.

Keywords: remote work, job satisfaction, public servant, Liquidating Criminal Courts.

I. INTRODUCCIÓN

En el 2015, a través del Decreto Supremo N° 017-2015 - TR se aprobó el reglamento de la Ley N° 30036 que regula el teletrabajo; es importante destacar que en el teletrabajo se prestan servicios utilizando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC's) (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, 2015).

En ese escenario, a consecuencia de la pandemia producida por el virus denominado Covid-19, el gobierno en marzo del 2020, establece el Decreto de Urgencia N° 026 - 2020 el cual establece en su artículo 16 que la principal característica del trabajo remoto es que los trabajadores prestarán el servicio desde su domicilio, a través de la utilización de medios o mecanismos que posibiliten la realización de sus labores fuera del centro de trabajo (El Peruano, 2020).

Así mismo, el Reglamento Interno de los órganos administrativos y jurisdiccionales del Poder Judicial establece que el objetivo del trabajo remoto es la regulación de la ejecución del trabajo remoto en el Poder Judicial, con el fin de establecer las condiciones de bioseguridad y salvaguardar la salud de los jueces, trabajadores y la ciudadanía en general, a través del establecimiento de adecuadas medidas protección, protección y salubridad de las instalaciones del Poder Judicial (Poder Judicial, 2020); el trabajo remoto es aplicable a todos los jueces del Poder Judicial (Artículo 1°) y puede ser realizado desde su residencia (Artículo 2°).

También es importante destacar que, mediante la Resolución Administrativa N° 000049-2021-P-CSJLI-PJ, se estableció el horario de trabajo de ocho horas diarias en la modalidad de trabajo remoto para los órganos administrativos y jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Lima, así mismo, todas estos órganos deben utilizar de forma obligatoria las aplicaciones y herramientas informáticas para la realización de los procesos judiciales con el fin de garantizar la entrega del servicio en sus diferentes especialidades .

En ese contexto, el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE en adelante) emitió el documento “Guía para la aplicación del trabajo remoto”, al cual pueden acceder empleadores y trabajadores para informarse sobre los

lineamientos y alcances del trabajo remoto dentro del marco de la emergencia en la que vive el país por la COVID-19 (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2020).

A través del trabajo remoto, los trabajadores públicos prestan realizan sus labores desde su domicilio para lo cual pueden utilizar los medios o mecanismos necesarios para realizar sus labores. Así mismo, El MTPE indica que, la jornada ordinaria de trabajo aplicada en el trabajo remoto ya ha sido determinada entre el trabajador y el empleador antes del inicio de esta modalidad, de tal forma que se deben respetar los horarios convenidos según los límites máximos previstos constitucionalmente.

En ese contexto, a pesar de que el teletrabajo ha posibilitado la continuidad operativa del Poder Judicial, también ha podido influir en la satisfacción de los servidores públicos relacionado con las relaciones laborales, las condiciones de trabajo, el descanso, la carga laboral y la intimidad.

Boada (2019) indica que la satisfacción laboral es un factor importante que permite la motivación y el bienestar de los trabajadores, y que a su vez inciden en su desempeño laboral. En ese sentido, los factores que determinan la satisfacción laboral de los trabajadores, varían de acuerdo a las características de cada trabajador y de las funciones que realiza. Asimismo, establece que dentro de los factores que inciden en la satisfacción tenemos las siguientes: aprendizaje, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, estabilidad laboral y los beneficios. Como vemos, las condiciones en las cuales se realiza el trabajo son fundamentales para garantizar una adecuada satisfacción.

En ese contexto, el problema de investigación es el siguiente: ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto con la satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021?; en lo que respecta a los específicos tenemos los siguientes: a) ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto con la satisfacción las relaciones laborales del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021?, b) ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto con la satisfacción a las condiciones de trabajo del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021?, c) ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto con la satisfacción en lo que respecta al descanso del servidor público en los Juzgados

Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021?, d) ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto con la satisfacción en lo que respecta a la carga laboral del servidor público en el 27 Juzgado Penal Liquidador de Lima, periodo 2021? y, e) ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto con la satisfacción en lo que respecta a la intimidad del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021?.

Con respecto a la justificación, la satisfacción laboral es un punto clave dentro de las organizaciones para obtener un adecuado desempeño de los trabajadores, de tal forma que en aquellas instituciones en donde se desarrolla una cultura organizacional orientada a la motivación y a la generación de adecuados climas laborales, se estaría propiciando que el trabajador se sienta cómodo, motivado y sobre todo satisfecho con el trabajo que realiza.

En ese contexto, hoy en día hablar de satisfacción laboral es muy difícil por el actual estado de emergencia en la que vivimos, por el hecho de que muchas personas han perdido su trabajo, así mismo, muchos otros hemos tenido que acostumbrarnos a las nuevas formas de realizar el trabajo a través del uso de las tecnologías de la información, como es el caso del trabajo remoto. En ese escenario, el desarrollo del presente trabajo se sustenta en que, va a permitir establecer cómo se relaciona el trabajo remoto con la satisfacción la satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima sabiendo que, existe una “Guía para la aplicación del trabajo remoto” en donde se encuentran los alcances y lineamientos para su desarrollo efectivo en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19 (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2020). En ese sentido, a través de la tesis se va a poder establecer si efectivamente se cumplen con cada uno de esos lineamientos o si se vulneran algunos derechos de los trabajadores, lo que ocasionaría insatisfacción y desmotivación. Por otro lado, se pretende desarrollar un conjunto de estrategias y recomendaciones que permitan superar las falencias que ocasionaría el no cumplimiento de lo establecido en la Guía por parte de los empleadores.

En lo que respecta al objetivo general de la investigación, es el siguiente: establecer cómo se relaciona el trabajo remoto con la satisfacción la satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021; los objetivos

específicos son: a) Establecer cómo se relaciona el trabajo remoto con la satisfacción en lo que respecta a las relaciones laborales del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021, b) Establecer cómo se relaciona el trabajo remoto con la satisfacción en lo que respecta a las condiciones de trabajo del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021, c) Establecer cómo se relaciona el trabajo remoto con la satisfacción en lo que respecta al descanso del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021, d) Establecer cómo se relaciona el trabajo remoto con la satisfacción en lo que respecta a la carga laboral del servidor público en el 27 Juzgado Penal Liquidador de Lima, periodo 2021 y, e) Establecer cómo se relaciona el trabajo remoto con la satisfacción en lo que respecta a la intimidad del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021.

En lo que respecta a la hipótesis general, se ha planteado lo siguiente: el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021; las hipótesis específicas son: a) el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción en lo que respecta a las relaciones laborales del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021, b) el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción en lo que respecta a la remuneración del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021, c) el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción en lo que respecta al descanso del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021, d) el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción en lo que respecta a la jornada laboral del servidor público en el 27 Juzgado Penal Liquidador de Lima, periodo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En un contexto internacional se han encontrado los siguientes trabajos:

Molina (2017), en su estudio denominado “Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso” concluye que la desconexión digital es una nueva garantía, relacionada con el disfrute del periodo de descanso, y no existe ninguna diferencia entre ambos términos en sentido práctico. En ese contexto, antes del boom tecnológico, como después de este, los directivos no pueden obligar a los trabajadores a realizar sus labores ni de forma a presencial ni a distancia en tiempos que se encuentren fuera de su horario habitual. En ese sentido, el artículo 5 ET, señala que los trabajadores deben limitarse a cumplir las funciones concretas de sus puestos de trabajo; de tal forma que, la norma de desconexión digital señala que no se debe sancionar ni controlar a los trabajadores que se nieguen a realizar sus funciones fuera de sus horarios de trabajo, de lo contrario se estarían vulnerando sus derechos. (Pág. 281)

Arrieta (2019), en su estudio denominado “La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia” concluye que la Norma Técnica de Prevención 1122 señala que del uso de las tecnologías de la información telecomunicaciones han surgido nuevas formas de organizar el trabajo, que pueden ocasionar serios riesgos en la prolongación de las jornadas laborales relacionado a la facilidad existente de conectarse en cualquier horario y desde cualquier lugar, lo que incide y afecta la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores; en ese contexto, las consecuencias negativas del teletrabajo son las siguientes: a) se puede generar estrés y ansiedad en el trabajador que conlleven a una pérdida de control, por el incremento de la carga laboral de forma exagerada y una vulneración de su intimidad, b) las jornada laboral se puede prolongar fuera del horario habitual de trabajo, vulnerando el disfrute al descanso y el tiempo personal c) Existe una dificultad latente para determinar el tiempo de trabajo realizado por el trabajador fuera de sus horario habitual al responder correos, recibir llamadas entre otros, e) el trabajador no disfruta los tiempos fuera de su horario de trabajo para descansar, recuperarse mental y físicamente debido a la presión que recibe y a la

facilidad de conectarse a través de medios tecnológicos fuera de su horario de trabajo. (Pág. 9)

Como podemos apreciar, la alta dependencia tecnológica, la facilidad de conexión y el trabajo fuera de los horarios laborales, se convierten en factores sumamente negativos para la salud de los trabajadores que realizan sus labores por medios digitales (Pág. 8) de tal forma que el derecho a la desconexión digital vela por el bienestar y salud de los trabajadores que realizan sus funciones por medios digitales (Pág. 26),

A nivel nacional se han realizado las siguientes investigaciones:

Acevedo, Alegría y Cortegana, M. (2016) en su tesis denominada “Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016” concluyen que el teletrabajo que se realiza actualmente en la UPC ha sido correctamente planificado y organizado, de tal forma que los resultados obtenidos de productividad y desempeño de los trabajadores es el esperado, lo que a su vez ha permitido en la enseñanza altos estándar de calidad.

Espinoza (2019) en su tesis denominada “El uso de las nuevas tic y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección” concluye que la innovación tecnológica, y el uso constante de las tecnologías de la información han propiciado nuevas formas de trabajo que pueden traer grandes beneficios tanto a trabajadores como empresas, pero que a su vez, han permitido que se vulneren los derechos de que tienen todos los trabajadores como al descanso, a la intimidad, al disfrute de tiempos libres entre otros. En ese contexto, en el Perú, se pueden encontrar diversos pronunciamientos sobre cómo se vulneran los derechos de los trabajadores en un contexto de teletrabajo o trabajo remoto, en ese sentido, el derecho mayormente afectado, es el derecho al descanso, relacionado a las constantes llamadas, correos y mensajes que recibe el trabajador por parte de sus empleadores para la realización de ciertas actividades en beneficio de la empresa que se encuentran fuera de su horario habitual de trabajo (Pág. 95).

A partir de ello, se procede a desarrollar las bases teóricas y conceptuales de variables identificadas en la investigación, como son el trabajo remoto y la satisfacción.

Antes de definir lo que es el trabajo remoto, es preciso mencionar el concepto de teletrabajo; el artículo 2 de la Ley que regula el Teletrabajo, Ley N. 30036 señala que una de las principales características del teletrabajo es que los trabajadores realizan sus labores desde su domicilio o espacio designado para tal motivo, utilizando los medios tecnológicos, asimismo, al trabajador se le denomina teletrabajador.

En lo que respecta al trabajo remoto, el Decreto Supremo N° 010-2020-TR establece que a través del trabajo remoto los trabajadores prestan sus servicios desde su domicilio o el lugar donde se encuentran aislados, para lo cual, pueden utilizar los medios o mecanismos que le permitan realizar sus funciones y labores fuera del centro de trabajo.

Como podemos apreciar, ambos conceptos son muy parecidos, en la medida que los dos se realiza el trabajo a distancia, pero, en el teletrabajo las labores se pueden realizar desde cualquier sitio y dependen exclusivamente del trabajador, mientras que el trabajo remoto solo se realiza desde un domicilio. Así mismo, Jiménez (2020) señala que el trabajo remoto es una modalidad de trabajo creada a partir del Estado de emergencia en el que vive el país.

Así mismo, es importante indicar que el trabajo remoto que se encuentra regulado por el Decreto Supremo N° 010-2020-TR es aplicable durante la vigencia del estado de emergencia sanitaria que vive nuestro país y se encuentra dirigido a todos los trabajadores del sector público y privado (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020, pág. 2)

Por otro lado, Corrales (2020) señala que el trabajo remoto es el trabajo que realiza el trabajador desde su domicilio, que ha sido asignado de forma unilateral por empleador mientras dure el estado de emergencia nacional, para lo cual, debe utilizar los medios tecnológicos disponibles o indicados por el empleador. Como podemos apreciar, la figura del trabajo remoto se ha implementado como medida a la actual coyuntura ocasionada por el Covid-19 en donde el gobierno dispuso el

aislamiento social obligatorio. La figura del trabajo remoto puede influir en las relaciones laborales, las condiciones de trabajo, el descanso y la jornada laboral de los servidores públicos.

Las dimensiones que se han considerado en la variable trabajo remoto son la comunicación, los medios empleados y la seguridad y salud.

En lo que respecta a la primera dimensión, comunicación, el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, en su artículo 5 denominado “Comunicación de la aplicación del trabajo remoto”, en su punto 5.1 señala que para implementar correctamente el trabajo remoto, el empleador debe comunicar de forma oportuna al trabajador que se modificará el lugar de la prestación de servicios, para ello la comunicación debe ser realizada por documento escrito (soporte físico) o correo electrónico, mensaje instantáneo, redes sociales u otros (soporte digital), con el objetivo de dejar constancia de la comunicación. Es importante destacar que esta comunicación, debe contener el tiempo que durará el desarrollo por parte del empleado de sus funciones a través del trabajo remoto, así mismo, todos aquellos mecanismos o medios necesarios para su aplicación, así como todos aquellos aspectos necesarios para que el servicio se preste de forma adecuada.

En lo que respecta a la segunda dimensión, medios empleados, el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, en su artículo 6 denominado “Medios empleados”, en su punto 6.1 establece que el empleador debe determinar oportunamente, el medio o mecanismos necesarios que empleará el trabajador para realizar de forma efectiva y oportuna sus labores y funciones; para ello, el trabajador debe tener todos las facilidades para acceder a aplicativos, plataformas y sistemas para desarrollar de labores de forma adecuada. Asimismo, el empleador debe brindar las instrucciones necesarias relacionadas a su correcta utilización, protección de datos y confidencialidad.

En lo que respecta a la tercera dimensión, seguridad y salud, el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, en su artículo 8 denominado “Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto”, en su punto 8.1 establece que el empleador debe informar a los trabajadores de forma oportuna, ya sea por medio digital o físico, las condiciones, medidas y recomendaciones que debe tener en cuenta el trabajador, relacionadas

a la salud y medidas de seguridad en el trabajo remoto, con el objetivo de reducir o eliminar cualquier tipo de riesgo.

Una vez desarrolladas el marco conceptual del trabajo remoto, se procede a desarrollar las bases conceptuales de la satisfacción laboral; antes de definir las bases de la satisfacción laboral, es importante destacar la importancia del recurso humano dentro de las instituciones del Estado, en ese contexto, Pongo, Maldonado y Agurto (2020) sostienen su importancia, y coinciden en establecer que el recurso humano está formado por el conocimiento, motivación, habilidades, experiencia, capacidades, competencias y destrezas de todas las personas que trabajan en una institución, y que, su accionar garantiza, entre otras cosas de adecuado funcionamiento de las áreas de la empresa y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Shaun (1998) citado por Charaja y Manani (2013) señala que la satisfacción laboral son todos aquellos sentimientos positivos que puede expresar el trabajador en lo que respecta a la misión, visión, misión, procesos y objetivos institucionales, que conllevan a que se sienta orgulloso de pertenecer a la organización (p. 19).

Como se puede observar, la satisfacción laboral se relaciona con los sentimientos que pueden tener los trabajadores con las condiciones en las cuales prestan su trabajo en la empresa. En ese sentido, similar definición realiza, Fernández (1999) quien menciona que la satisfacción, es la actitud que tienen los trabajadores con respecto al trabajo y está determinada por la apreciación que los mismos tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo.

Así mismo, Palma (2005) establece la satisfacción laboral es la disposición que tiene el trabajador hacia la empresa, su puesto de trabajo y sus compañeros, que se basa en los valores, creencias y experiencias que tiene el trabajador en la empresa. Como vemos, la satisfacción laboral se relaciona con los sentimientos y actitudes que puede tener una persona según sus experiencias en el trabajo, es decir de cómo percibe la cultura organizacional que maneja los directivos.

En general, se puede decir que la satisfacción laboral está referido al sentimiento afectivo que puede tener un trabajador como resultado de relacionar sus

necesidades, experiencias, expectativas y valores con las condiciones que percibe en el trabajo.

Charaja y Mamani (2015) señalan que, el recurso humano es fundamental para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, en la medida en que a través de su trabajo se pueden cumplir con los objetivos planteados; de tal forma que, el desempeño tanto individual como grupal depende en gran medida con el nivel de satisfacción y motivación de los trabajadores.

En ese contexto, Marín y Placencia (2017), citando a Orgambidez, Pérez y Borrego (2015) mencionan que la satisfacción laboral nace de la percepción que tienen los trabajadores sobre las experiencias laborales, es decir, a partir de adecuadas experiencias se puede consolidar un estado emocional positivo que influya en su desempeño.

La percepción que tiene cada trabajador puede diferir en algunos aspectos, pero si, en una empresa no se dan adecuadas políticas organizacionales que conlleven a garantizar la satisfacción y motivación continua de los trabajadores, es posible que los objetivos organizacionales se incumplan. Por otro lado, se debe destacar que, dentro de las políticas organizacionales, la simplificación de las tareas y los procedimientos administrativos también pueden influir en la satisfacción de los trabajadores, porque su trabajo cotidiano se hace más sencillo a partir de estándares claros y procedimientos flexibles.

Gamboa (2010) menciona que la satisfacción laboral se puede manifestar ya sea de forma positiva o negativa, y depende de la percepción que tengan los trabajadores sobre diferentes factores en la empresa tales como el estilo de dirección, las recompensas que recibe, las relaciones con jefes y compañeros, la remuneración, el crecimiento profesional entre otros. En ese contexto, Bastardo (2014), señala en la satisfacción laboral existen algunos factores que pueden determinarla como el nivel de compatibilidad entre el puesto de trabajo y las características del trabajador, las condiciones en las cuales se da el trabajo, el crecimiento profesional, las relaciones interpersonales, los beneficios y recompensas entre otros.

En ese sentido, la satisfacción laboral se relaciona con factores psicológicos, fisiológicos y ambientales, es decir un conjunto de circunstancias que hacen que una persona diga con sinceridad que se encuentra satisfecha con su trabajo. Como se puede observar, existen en la satisfacción laboral una serie de condiciones que pueden influir en menor o mayor medida, pero, se debe destacar que la satisfacción más se relaciona con la parte interna del trabajador, es decir, con lo que pueda sentir (Aziri, 2011).

La satisfacción laboral es el sentimiento o sensación de éxito y logro que puede tener un trabajador en su centro de labores. Generalmente se relaciona con el bienestar y la productividad. La satisfacción laboral permite que se disfrute del trabajo que se realiza, de tal forma que cuando se hace bien se reciben recompensas por el esfuerzo desplegado. La satisfacción laboral también está relacionado con la felicidad y entusiasmo, de tal forma que se convierte en un factor clave para que los trabajadores sean reconocidos (Kaliski, 2007).

En la investigación se han considerado las siguientes dimensiones de la satisfacción laboral: relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, descanso y jornada laboral.

En lo que respecta a las relaciones interpersonales, Díaz et al. (2014) señala que son todas las interacciones que se dan entre las personas dentro de una empresa, teniendo en cuenta que cada una de ellas posee puntos de vista, metas, sentimientos, ideas, percepciones o una formación diferente, que deben estar alienados para la consecución de los objetivos organizacionales.

Así mismo, Hanco et al. (2021) mencionan que, en un contexto empresarial, las relaciones interpersonales pueden ser entendidas como la capacidad que posee toda persona (gerente, jefe, colaborador, empleado) para lograr una cooperación y trabajo armonioso con los demás a partir de metas preestablecidas y una organización del trabajo diario.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo, según la Casación Laboral 8193-2015, pueden ser definidas como todos aquellos conceptos que los empleadores otorgan a sus trabajadores para que desempeñen adecuadamente sus funciones, en la medida en que permiten la prestación de servicios o son indispensables y

necesarios para su desarrollo. Estos conceptos pueden ser en dinero o en materiales, y permiten que el trabajador cumpla con sus funciones para lo cual fue contratado. La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2021) señala que las condiciones de trabajo está relacionado con las horas de trabajo (tiempo trabajado, periodos de descanso y horarios de trabajo), la remuneración que percibe el trabajador así como las condiciones físicas y las demandas mentales que se imponen en el lugar de trabajo.

En lo que respecta al descanso, el Artículo 25 de la Constitución Política del Perú establece que todos los trabajadores tienen el derecho a recibir descanso de forma anual y semanal, y estos deben ser remunerados, asimismo, su compensación y disfrute deben ser regulados por convenio. Como podemos apreciar, en nuestro marco legal señala que existen dos tipos de descansos remunerados, el descanso semanal obligatorio y el descanso anual remunerado o vacaciones, así mismo no debemos olvidar el descanso remunerado en días feriados. Es importante destacar que los tres tipos de descansos mencionados también se encuentran en los siguientes dispositivos legales que los regulan, como es el caso del Decreto Legislativo N.713 - Consolidan la Legislación Sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada y el Decreto Supremo N.012-92-TR que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N.713 Sobre los Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada.

Los descansos remunerados tienen por objeto la creación de un espacio de tiempo para que los trabajadores pueda recuperar las energías que desplegó durante la actividad laboral en la semana, así mismo está dirigida a proteger su salud, en la medida que el despliegue de la actividad laboral por parte del trabajador conlleva a un agotamiento físico y/o intelectual que debe ser recuperado con el fin de que el trabajador realice correctamente sus labores. Así mismo, el descanso permite la reposición física e intelectual del trabajador para que se encuentre pleno y apto para desarrollar sus deberes como trabajador lo que a su vez redundará a favor del mismo empleador y al desarrollo armonioso de las relaciones laborales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2011).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] (2011), establece que “todo trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo”, así mismo, en algunos casos o situaciones excepcionales el empleador puede establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos respetando la debida proporción.

En lo que respecta a la jornada laboral, Chanamé (2020) señala que la jornada laboral está fundamentada en la subordinación y prestación personal, es decir, cada trabajador realizará sus labores en un espacio de tiempo el cual, el empleador puede efectuar los controles necesarios para hacerlo efectivo y garantizar su cumplimiento, en ese sentido, es importante destacar que en el Perú la jornada laboral coincide con lo señalado por la Organización Internacional del empleo, en el cual, en el artículo 2 del Convenio 1 señala que en las empresas públicas o privadas, la jornada de trabajo no puede exceder las ocho horas diarias o lo que es las 48 por semana.

En ese contexto, en el Artículo 25 de la Constitución Política del Perú se establece que la jornada laboral es de ocho horas diarias y 48 ocho a la semana, de forma similar se establece la duración de la jornada laboral en Ley de Jornada de trabajo, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.854, modificado por Ley N.27671.

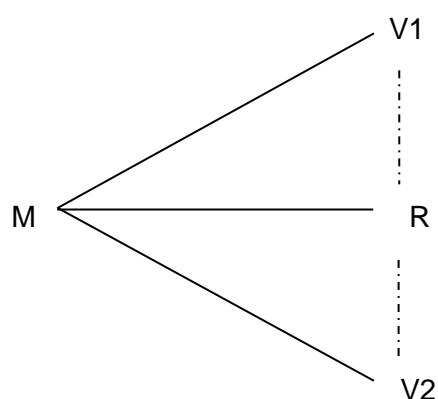
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es aplicado, se bajo un enfoque cuantitativo, siendo su alcance descriptivo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que en estas investigaciones se describen situaciones, sucesos, fenómenos o contextos, asimismo, se describen cada uno de los perfiles y características de las personas (p. 92). En el estudio, se describe una realidad problemática, para luego establecer los atributos de calidad del trabajo remoto que se relacionan con la satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021.

Por otro lado, el estudio es correlacional, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que en este tipo de investigaciones las variables son asociadas según una serie de patrones que pueden ser predecidos en la muestra (p. 93). En el estudio, se va a medir el nivel de relación el trabajo remoto y la satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima.

El diseño de investigación utilizado en el estudio es no experimental. Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que en este tipo de estudios no se manipulan las variables, tampoco se generan nuevos escenarios intencionales, solo se observan y describen los que ya existen, siendo su esquema el siguiente.



En dónde M representa la muestra de investigación, VX representa los resultados de la variable independiente, VY representa a los resultados de la variable dependiente y R es la relación existente entre ambas.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables que se han utilizado en el estudio son cuantitativas y son:

- Variable Independiente: Trabajo remoto

Corrales (2020) señala que el trabajo remoto es el trabajo que realiza el trabajador desde su domicilio, que ha sido asignado de forma unilateral por empleador mientras dure el estado de emergencia nacional, para lo cual, debe utilizar los medios tecnológicos disponibles o indicados por el empleador.

- Variable Dependiente: La satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima

Marín y Placencia (2017), citando a Orgambídez, Pérez y Borrego (2015) mencionan que la satisfacción laboral nace de la percepción que tienen los trabajadores sobre las experiencias laborales, es decir, a partir de adecuadas experiencias se puede consolidar un estado emocional positivo que influya en su desempeño.

En la Matriz de Operacionalización de las variables, esta descrita la definición operacional y conceptual de cada variable, asimismo se establecen sus dimensiones y respectivos indicadores de medición.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por todos los servidores públicos de los Juzgados Penales Liquidadores de Lima. Dicha cantidad asciende a 56. Asimismo, la muestra se considera probabilística intencional, Vara (2010) señala que, en este tipo de muestra, los integrantes de una población no tienen la misma probabilidad de ser elegidos para la muestra, sino que son escogidos según una serie de criterios y el conocimiento del investigador.

El criterio de inclusión es ser un servidor público que realizan sus funciones en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima; el criterio de exclusión es no tener un vínculo laboral o contractual. En ese contexto, la unidad de análisis está conformada por todos los servidores públicos de los Juzgados Penales Liquidadores de Lima.

La muestra de la investigación está conformada por 20 servidores públicos en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó en el estudio es la encuesta, siendo el cuestionario su respectivo instrumento que permitió recoger, a partir de una serie de preguntas

revisadas por expertos, la información concerniente a cada variable y sus dimensiones. Para ello, se utilizaron dos encuestas para medir ambas variables, una encuesta para el trabajo remoto y otra para la satisfacción de los servidores públicos en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima.

3.5. Procedimientos

Una vez efectuadas las encuestas, se procesó la información a través del paquete estadístico IBM SPSS.25 que nos permitió sistematizar la información en tablas y figuras, asimismo, para medir el nivel de relación entre variables y dimensiones, se utilizó el Coeficiente Correlación de Spearman.

3.6. Método de análisis de datos

Cada encuesta, fue evaluado por expertos, asimismo, se determinó el índice de confiabilidad de cada una de ellas por medio del Alfa de Cronbach.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló en base a una conducta responsable de investigación y cumpliendo todas las fases del método científico, en el cual se respetará la autoría de la información, asimismo, la información y los resultados obtenidos serán desarrollados en base a un riguroso análisis para obtener resultados veraces.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1.1. Resultados variable “trabajo remoto”

Tabla 1. Frecuencias y porcentajes de la variable “trabajo remoto”.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	12	60.00
Media	8	40.00
Total	20	100.00

Fuente. trabajo de campo

Interpretación: Como se observa en la tabla, el 60% de los servidores públicos de los Juzgados Penales Liquidadores de Lima indican que existe una baja planificación para desarrollar las funciones mediante el trabajo remoto y el 40% indica que existe una media planificación.

4.1.2. Resultados variable “satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima”

Tabla 2. Frecuencias y porcentajes de la variable “satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima”.

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	9	45.00
Indiferente	8	40.00
Satisfecho	3	15.00
Total	20	100.00

Fuente. trabajo de campo

Interpretación: Como se observa en la tabla, el 45% de los servidores públicos de los Juzgados Penales Liquidadores de Lima indican que se encuentran insatisfechos, el 40% son indiferentes y el 15% están satisfechos.

4.1.3. Resultados dimensión “comunicación”

Tabla 3. Frecuencias y porcentajes de la dimensión “comunicación”

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	8	40.00
Media	12	60.00
Total	20	100.00

Fuente. trabajo de campo

Interpretación: Como se observa en la tabla, el 40% de los servidores públicos de los Juzgados Penales Liquidadores de Lima indican que existe una baja planificación en lo que respecta a la comunicación en el trabajo remoto, el 60% indica que existe una media planificación.

4.1.4. Resultados dimensión “medios empleados”

Tabla 4. Frecuencias y porcentajes de la dimensión “medios empleados”

Baja	5	25.00
Media	11	55.00
Alta	4	20.00
Total	20	100.00

Fuente. trabajo de campo

Interpretación: Como se observa en la tabla, el 25% de los servidores públicos de los Juzgados Penales Liquidadores de Lima indican que existe una baja planificación en lo que respecta a los medios empleados en el trabajo remoto, el 55% indica que existe una media planificación y el 20% señala que la planificación es alta.

4.1.5. Resultados dimensión “seguridad y salud”

Tabla 5. Frecuencias y porcentajes de la dimensión “seguridad y salud”

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	15	75.00
Media	5	25.00
Total	20	100.00

Fuente. trabajo de campo

Interpretación: Como se observa en la tabla, el 75% de los servidores públicos de los Juzgados Penales Liquidadores de Lima indican que existe una baja planificación en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo remoto y el 25% indica que existe una media planificación.

4.1.6. Resultados dimensión “relaciones laborales”

Tabla 6. Frecuencias y porcentajes de la dimensión “relaciones interpersonales”

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	5	25.00
Indiferente	15	75.00
Total	20	100.00

Fuente. trabajo de campo

Interpretación: Como se observa en la tabla, el 25% de los servidores públicos de los Juzgados Penales Liquidadores de Lima indican que se sienten insatisfechos en lo que respecta a las relaciones interpersonales y el 75% se siente indiferente.

4.1.7. Resultados dimensión “remuneración”

Tabla 7. Frecuencias y porcentajes de la dimensión “remuneración”

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	4	20.00
Indiferente	16	80.00
Total	20	100

Fuente. trabajo de campo

Interpretación: Como se observa en la tabla, el 20% de los servidores públicos de los Juzgados Penales Liquidadores de Lima indican que se sienten insatisfechos en lo que respecta a las remuneración y el 80% se siente indiferente.

4.1.8. Resultados dimensión “descanso”

Tabla 8. Frecuencias y porcentajes de la dimensión “descanso”

	Frecuencia	porcentaje
Insatisfecho	7	35.00
Indiferente	9	45.00
Satisfecho	4	20.00
Total	20	100

Fuente. trabajo de campo

Interpretación: Como se observa en la tabla, el 35% de los servidores públicos de los Juzgados Penales Liquidadores de Lima indican que se sienten insatisfechos en lo que respecta al descanso, el 45% se siente indiferente y el 15% está satisfecho.

4.1.9. Resultados dimensión “jornada laboral”

Tabla 9. Frecuencias y porcentajes de la dimensión “jornada laboral”

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	5	25.00
Indiferente	15	75.00
Total	20	100.00

Fuente. trabajo de campo

Interpretación: Como se observa en la tabla, el 25% de los servidores públicos de los Juzgados Penales Liquidadores de Lima indican que se sienten insatisfechos en lo que respecta a la jornada laboral y el 75% se siente indiferente.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de hipótesis general

(Hi): El trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021.

(Ho): El trabajo remoto no se relaciona de forma significativa con la satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ Estadístico: Rho de Spearman
Regla de decisión:
El nivel de significancia “p” es menor que α , se rechaza H0.
El nivel de significancia “p” es mayor que α , no se rechaza H0

Tabla 10. Correlación entre “trabajo remoto” y “satisfacción del servidor público”

			Correlaciones	
			Trabajo remoto	Satisfacción del servidor público
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1.000	.780**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	20	20
	Satisfacción del servidor público	Coefficiente de correlación	.780**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	20	20

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

Según se observa en la tabla 10, existe relación positiva alta entre las variables “trabajo remoto” y “satisfacción del servidor público”, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.780, de tal forma que existe una alta correlación, así mismo el nivel de significancia es menor a 0.01 tomando en cuenta una confiabilidad del 99%, de tal forma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

(Hi): El trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción en lo que respecta a las relaciones laborales del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021.

(Ho): El trabajo remoto no se relaciona con la satisfacción en lo que respecta a las relaciones laborales del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ Estadístico: Rho de Spearman
Regla de decisión:
 El nivel de significancia “p” es menor que α , se rechaza H0.
 El nivel de significancia “p” es mayor que α , no se rechaza H0

Tabla 11. Correlación entre “trabajo remoto” y “satisfacción en lo que respecta a las relaciones laborales”

Correlaciones			Trabajo remoto	Relaciones laborales
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1.000	.825**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	20	20
	Relaciones laborales	Coeficiente de correlación	.825**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	20	20

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

Según se observa en la tabla 11, existe relación positiva alta entre las variables “trabajo remoto” y “satisfacción en lo que respecta a las relaciones laborales”, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.825, de tal forma que existe una alta correlación, así mismo el nivel de significancia es menor a 0.01 tomando en cuenta una confiabilidad del 99%, de tal forma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción en lo que respecta a las

relaciones laborales del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

(Hi): El trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción en lo que respecta a la remuneración del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021.

(Ho): El trabajo remoto no se relaciona con la satisfacción en lo que respecta a la remuneración del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021.

<p>Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ Estadístico: Rho de Spearman</p> <p>Regla de decisión:</p> <p>El nivel de significancia “p” es menor que α, se rechaza H0.</p> <p>El nivel de significancia “p” es mayor que α, no se rechaza H0</p>

Tabla 12. Correlación entre “trabajo remoto” y “satisfacción en lo que respecta a la remuneración”

		Correlaciones	
		Trabajo remoto	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	20
	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	.707**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	20

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

Según se observa en la tabla 12, existe relación positiva alta entre las variables “trabajo remoto” y “satisfacción en lo que respecta a la remuneración”, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.707, de tal forma que existe una alta correlación, así mismo el nivel de significancia es menor a 0.01 tomando en cuenta una confiabilidad del 99%, de tal forma que se acepta la hipótesis alterna y se

rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción en lo que respecta a la remuneración del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

(Hi): El trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción en lo que respecta al descanso del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021.

(Ho): El trabajo remoto no se relaciona con la satisfacción en lo que respecta al descanso del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ Estadístico: Rho de Spearman
Regla de decisión:
El nivel de significancia “p” es menor que α , se rechaza H0.
El nivel de significancia “p” es mayor que α , no se rechaza H0

Tabla 13. Correlación entre “trabajo remoto” y “satisfacción en lo que respecta al descanso del servidor público”

		Correlaciones	
		Trabajo remoto	Descanso
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	20
	Descanso	Coeficiente de correlación	,668**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	20

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

Según se observa en la tabla 13, existe relación positiva alta entre las variables “trabajo remoto” y “satisfacción en lo que respecta al descanso del servidor público”, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.668, de tal forma que existe una alta correlación, así mismo el nivel de significancia es menor a 0.01 tomando

en cuenta una confiabilidad del 99%, de tal forma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción en lo que respecta al descanso del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021.

4.2.5. Prueba de hipótesis específica 4

(Hi): El trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción en lo que respecta a la jornada laboral del servidor público en el 27 Juzgado Penal Liquidador de Lima, periodo 2021.

(Ho): El trabajo remoto no se relaciona con la satisfacción en lo que respecta a la jornada laboral del servidor público en el 27 Juzgado Penal Liquidador de Lima, periodo 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ Estadístico: Rho de Spearman
Regla de decisión:
El nivel de significancia “p” es menor que α , se rechaza H0.
El nivel de significancia “p” es mayor que α , no se rechaza H0

Tabla 15. Correlación entre “trabajo remoto” y “satisfacción en lo que respecta a la jornada laboral”

			Correlaciones	
			Trabajo remoto	Carga laboral
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Carga laboral	Coeficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Según se observa en la tabla 15, existe relación positiva alta entre las variables “trabajo remoto” y “satisfacción en lo que respecta a la jornada laboral”, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.722, de tal forma que existe una alta correlación, así mismo el nivel de significancia es menor a 0.01 tomando en cuenta una confiabilidad del 99%, de tal forma que se acepta la hipótesis alterna y se

rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción en lo que respecta a la jornada laboral del servidor público en el 27 Juzgado Penal Liquidador de Lima, periodo 2021.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación indican que existe relación positiva alta entre las variables “trabajo remoto” y “satisfacción del servidor público”, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.780, con un nivel de significancia menor a 0.01 lo que permite aceptar la hipótesis alterna. Estos resultados concuerdan con lo señalado por Arrieta (2019), en su estudio denominado “La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia” concluye que la Norma Técnica de Prevención 1122 señala que del uso de las tecnologías de la información telecomunicaciones han surgido nuevas formas de organizar el trabajo, que pueden ocasionar serios riesgos en la prolongación de las jornadas laborales relacionado a la facilidad existente de conectarse en cualquier horario y desde cualquier lugar, lo que incide y afecta la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores; en ese contexto, las consecuencias negativas del teletrabajo son las siguientes: a) se puede generar estrés y ansiedad en el trabajador que conlleven a una pérdida de control, por el incremento de la carga laboral de forma exagerada y una vulneración de su intimidad, b) las jornada laboral se puede prolongar fuera del horario habitual de trabajo, vulnerando el disfrute al descanso y el tiempo personal c) Existe una dificultad latente para determinar el tiempo de trabajo realizado por el trabajador fuera de sus horario habitual al responder correos, recibir llamadas entre otros, e) el trabajador no disfruta los tiempos fuera de su horario de trabajo para descansar, recuperarse mental y físicamente debido a la presión que recibe y a la facilidad de conectarse a través de medios tecnológicos fuera de su horario de trabajo. (Pág. 9)

En ese contexto, es importante destacar lo establecido por Así mismo, Palma (2005) quien señala que la satisfacción laboral es la “(...) disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional”. Como vemos, la satisfacción laboral se relaciona con los sentimientos y actitudes que puede tener una persona según sus experiencias en el trabajo, es decir de cómo percibe la cultura organizacional que maneja los directivos, de tal forma que, un mal manejo de las disposiciones

establecidas en la normatividad relacionada con el trabajo remoto puede generar insatisfacción en los servidores públicos.

Así mismo, existe relación positiva alta entre las variables “trabajo remoto” y “satisfacción en lo que respecta a las relaciones laborales”, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.825, con un nivel de significancia menor a 0.01 lo que permite aceptar la hipótesis alterna; estos resultados complementan lo señalado por Acevedo, Alegría y Cortegana, M. (2016) en su tesis denominada “Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016” concluyen que el teletrabajo que se realiza actualmente en la UPC ha sido correctamente planificado y organizado, de tal forma que los resultados obtenidos de productividad y desempeño de los trabajadores es el esperado, lo que a su vez ha permitido en la enseñanza altos estándar de calidad.

En ese sentido, Charaja y Mamani (2015) señalan que, el recurso humano es fundamental para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, en la medida en que a través de su trabajo se pueden cumplir con los objetivos planteados; de tal forma que, el desempeño tanto individual como grupal depende en gran medida con el nivel de satisfacción y motivación de los trabajadores. De tal forma que, a servidores públicos motivados y satisfechos con el trabajo remoto que realizan, es posible que los objetivos de desempeño y productividad.

Por otro lado, existe relación positiva alta entre las variables “trabajo remoto” y “satisfacción en lo que respecta al descanso del servidor público”, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.668, con un nivel de significancia menor a 0.01 lo que permite aceptar la hipótesis alterna; Estos resultados concuerdan con lo establecido por Molina (2017), en su estudio denominado “Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso” concluye que la desconexión digital es una nueva garantía, relacionada con el disfrute del periodo de descanso, y no existe ninguna diferencia entre ambos términos en sentido práctico. En ese contexto, antes del boom tecnológico, como después de este, los directivos no pueden obligar a los trabajadores a realizar sus labores ni de forma a presencial ni a distancia en tiempos que se encuentren fuera de su horario habitual. En ese sentido, el artículo 5 ET,

señala que los trabajadores deben limitarse a cumplir las funciones concretas de sus puestos de trabajo; de tal forma que, la norma de desconexión digital señala que no se debe sancionar ni controlar a los trabajadores que se nieguen a realizar sus funciones fuera de sus horarios de trabajo, de lo contrario se estarían vulnerando sus derechos. (Pág. 281)

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe relación positiva alta entre las variables “trabajo remoto” y “satisfacción del servidor público”, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.780, con un nivel de significancia menor a 0.01 lo que permite aceptar la hipótesis alterna; de tal forma que el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021.
2. Se concluye que existe relación positiva alta entre las variables “trabajo remoto” y “satisfacción en lo que respecta a las relaciones laborales”, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.825, con un nivel de significancia menor a 0.01 lo que permite aceptar la hipótesis alterna; de tal forma que el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción en lo que respecta a las relaciones laborales del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021.
3. Se concluye que existe relación positiva alta entre las variables “trabajo remoto” y “Remuneración del servidor público”, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.707, con un nivel de significancia menor a 0.01 lo que permite aceptar la hipótesis alterna; de tal forma que el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción en lo que respecta a la remuneración del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021.
4. Se concluye que existe relación positiva alta entre las variables “trabajo remoto” y “descanso del servidor público”, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.668, con un nivel de significancia menor a 0.01 lo que permite aceptar la hipótesis alterna; de tal forma que el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción en lo que respecta al descanso del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021.
5. Se concluye que existe relación positiva alta entre las variables “trabajo remoto” y “jornada laboral del servidor público”, siendo el coeficiente de

correlación de Spearman de 0.722, con un nivel de significancia menor a 0.01 lo que permite aceptar la hipótesis alterna; de tal forma que el trabajo remoto se relaciona de forma significativa con la satisfacción en lo que respecta a la jornada laboral del servidor público en el 27 Juzgado Penal Liquidador de Lima, periodo 2021.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda la realización de encuestas periódicas en el Poder Judicial dirigidas a los servidores públicos para determinar su nivel de satisfacción en lo que respecta al desarrollo de sus labores y el cumplimiento de las diferentes disposiciones enmarcas en la normativa señalada a lo largo de la tesis con el fin de desarrollar procesos de mejora continua en el trabajo remoto.
2. Se recomienda desarrollar reuniones periódicas a través de la utilización de las tecnologías de la información y comunicaciones entre los órganos directivos y los servidores públicos en el Poder Judicial, con el objetivo de mejorar las relaciones laborales e intercambiar ideas para mejorar las condiciones en las que se realiza el trabajo remoto.
3. Se recomienda a los órganos directivos en el Poder Judicial al desarrollo de políticas de compensaciones y beneficios que permitan compensar a los servidores públicos que tengan un adecuado desempeño, así mismo, aliente a todo el personal al cumplimiento de los objetivos de sus respectivas áreas y de los objetivos organizacionales.
4. Se recomienda a los órganos directivos en el Poder Judicial al cumplimiento estricto de lo establecido en el Decreto de Urgencia N°127-2020 relacionado al derecho de los trabajadores a la desconexión digital.
5. Se recomienda la realización de encuestas periódicas en el Poder Judicial dirigidas a los servidores públicos para conocer como ha impactado el trabajo remoto en la salud física y mental del servidor público, y si es que existe una sobrecarga laboral.

REFERENCIAS

- Aziri B. (2011). Job satisfaction: a literature review, management research and practice, 3 (4). Pp. 77-86
- Carlos, S. (2018). Calidad del servicio del programa de segregación en la fuente y recolección selectiva de residuos sólidos orgánicos municipales domiciliarios y su relación con el grado de satisfacción de los usuarios del servicio - Cutervo, 2018 [Tesis].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28836/carlos_vsh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carreño, L. (2016). La importancia de la satisfacción del cliente interno en la empresa [tesis].
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/12257/1/2016_importancia_satisfacci%C3%B3n_cliente#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20del%20cliente%20interno%20est%C3%A1%20directamente%20relacionada%20con%20la,%20su%20salida%20del%20mercado.
- Charaja y Mamani (2015). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo – Puno – PERÚ, 2013, Comunicación, 5 (1), pp. 5-14
- Defensoría del Pueblo (2020). Gestión de los residuos sólidos en el Perú en tiempos de covid – 19. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/07/Informe-Especial-N%C2%B0-24-2020-DP.pdf>
- Dessler, G. (2011). Human Resource Management. Pearson Education
- Díaz, D., Hernández, E., Isla, R., Delgado, N., Luis, D., y Rosales, C. (2014). Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación del desempeño laboral. Papeles Del Psicólogo, 35(2), 115-121.

- Ekhsan, M., Aeni, N., Parashakti, R. y Fahlevi, M. (2019). The impact of motivation, work satisfaction and compensation on employee's productivity in coal companies, *Advances in Intelligent Systems Research*, 173, pp. 406-415
- Gamboa, R. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Haigh, J. D., Winning, A. R., Toumi, R., & Harder, J. W. (2010). An influence of solar spectral variations on radiative forcing of climate. *Nature*, 467(7316), 696–699. doi:10.1038/nature09426
- Hanco, M, Carpio, A. , Laura, Z. y Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno, *Comuni@cción*, 12 (3).
- Jibril, J. D. azimi, Sipan, I. B., Sapri, M., Shika, S. A., Isa, M., & Abdullah, S. (2012). 3R s Critical Success Factor in Solid Waste Management System for Higher Educational Institutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65, 626–631. doi:10.1016/j.sbspro.2012.11.175
- Kaliski, B. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*, Second edition, Thompson Gale, Detroit
- Marín, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado, *Horizonte Médico*, 17 (4), pp. 42-52
- Orgambídez, A., Pérez, P. y Borrego, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 31(2), pp. 69-77
- Pasión por el Derecho (2020). ¿Qué son las «condiciones de trabajo»? ¿Las asignaciones de movilidad tienen carácter remunerativo?. <https://lpderecho.pe/condiciones-trabajo-asignaciones-movilidad-caracter-remunerativo-casacion-laboral-8193-2015-lima/>
- Pongo, Maldonado y Agurto (2020). La Transitabilidad Educativa como Política Pública para el Desarrollo de Recurso Humano en la Industria de Servicios

Hoteleros[tesis].

https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2036/2020_MA_GP_17-1_01_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Tchobanoglous, G., Theisen, H., & Vigil, S. (1994a). GESTION INTEGRAL DE RESIDUOS SOLIDOS (Vols. 1-2, Vol. 1). McGraw-Hill.

Torres, M. y Vásquez, C. (2015). Modelos de evaluación de la calidad del servicio: caracterización y análisis, *Compendium*, 18 (35), pp. 57-76

Trabajo [OIT] (2021). Condiciones de trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>

ANEXOS

Anexo 1 – Certificados de validez

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: xxxx

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa de **Maestría en Gestión pública** de la escuela de educación la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado de Magister en Gestión Pública.

El título del estudio de investigación es: EL TRABAJO REMOTO Y LA SATISFACCIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LOS JUZGADOS PENALES LIQUIDADORES DE LIMA, PERIODO 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Melanie Colette Meza Contreras

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

1. Variable: Trabajo remoto

Corrales (2020) señala que el trabajo remoto es “es el trabajo a domicilio o teletrabajo asignado, unilateralmente, por el empleador al trabajador, durante la emergencia sanitaria nacional, en todo tipo de labores que sea posible llevarse a cabo en la vivienda del trabajador, en otro domicilio que este señale o lugar de aislamiento domiciliario obligatorio en que le haya alcanzado la cuarentena”.

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Comunicación

El Decreto Supremo N° 010-2020-TR, en su artículo 5 denominado “Comunicación de la aplicación del trabajo remoto”, en su punto 5.1 establece que “A fin de implementar el trabajo remoto, el/la empleador/a comunica al/la trabajador/a la modificación del lugar de la prestación de servicios a través de: i) soporte físico: documento escrito; o ii) soportes digitales: correo electrónico institucional o corporativo, intranet, extranet, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, u otros análogos que permitan dejar constancia de la comunicación individual”. Es importante destacar que esta comunicación, debe contener el tiempo que durará el desarrollo por parte del empleado de sus funciones a través del trabajo remoto, así mismo, todos aquellos mecanismos o medios necesarios para su aplicación, así como todos aquellos aspectos necesarios para que el servicio se preste de forma adecuada.

Dimensión 2: Medios empleados

El Decreto Supremo N° 010-2020-TR, en su artículo 6 denominado “Medios empleados”, en su punto 6.1 establece que “Corresponde al/la empleador/a determinar los medios y mecanismos a ser empleados por el/la trabajador para la realización del trabajo remoto en atención a las funciones desarrolladas por el/la trabajador/a”. Para ello, el empleador debe brindar todas las facilidades al trabajador para que tenga acceso a las plataformas, sistemas y aplicativos para que desarrolle sus funciones adecuadamente, brindando además las instrucciones necesarias para su adecuada utilización, así como las reglas de confidencialidad y protección de datos que resulten aplicables.

Dimensión 3: Seguridad y salud

El Decreto Supremo N° 010-2020-TR, en su artículo 8 denominado “Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto”, en su punto 8.1 establece que el empleador debe “Informar a el/la trabajador/a, a través de soporte físico o digital que permita dejar constancia de su debida comunicación, las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto, incluyendo aquellas medidas que el/la trabajador/a debe observar para eliminar o reducir los riesgos más frecuentes en el empleo del trabajo remoto”.

2. Variable: La satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima

Marín y Placencia (2017), citando a Orgambidez, Pérez y Borrego (2015) mencionan que la satisfacción laboral nace de la percepción que tienen los trabajadores sobre las experiencias laborales, es decir, a partir de adecuadas experiencias se puede consolidar un estado emocional positivo que influya en su desempeño.

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Relaciones interpersonales

Díaz et al. (2014) señala que son todas las interacciones que se dan entre las personas dentro de una empresa, teniendo en cuenta que cada una de ellas posee puntos de vista, metas, sentimientos, ideas, percepciones o una formación diferente, que deben estar alienados para la consecución de los objetivos organizacionales.

Dimensión 2: Condiciones

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2021) señala que las condiciones de trabajo están relacionadas con las horas de trabajo (tiempo trabajado, periodos de descanso y horarios de trabajo), la remuneración que percibe el trabajador, así como las condiciones físicas y las demandas mentales que se imponen en el lugar de trabajo.

Dimensión 3: Descanso

El Artículo 25 de la Constitución Política del Perú señala que “(...) Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.” Como podemos apreciar, en nuestro marco legal señala que existen dos tipos de descansos remunerados, el descanso semanal obligatorio y el

descanso anual remunerado o vacaciones, así mismo no debemos olvidar el descanso remunerado en días feriados.

Dimensión 4: Jornada laboral

Chanamé (2020) señala que la jornada laboral “se fundamenta en la prestación personal y la subordinación, es decir en el tiempo en el que el trabajador realizará sus actividades y cuánto tiempo se encuentra supeditado al control del empleador”.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable: Trabajo remoto

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Independiente: Trabajo remoto	Corrales (2020) señala que el trabajo remoto es “es el trabajo a domicilio o teletrabajo asignado, unilateralmente, por el empleador al trabajador, durante la emergencia sanitaria nacional, en todo tipo de labores que sea posible llevarse a cabo en la vivienda del trabajador, en otro domicilio que este señale o lugar de aislamiento domiciliario obligatorio en que le haya alcanzado la cuarentena”.	Nivel de planificación por parte del empleador para que el trabajador realice sus funciones de forma adecuada en el trabajo remoto	Comunicación	- Prestación de servicios - Duración - mecanismos de supervisión y reporte	1, 2 y 3	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
			Medios empleados	- Medios y mecanismos empleados - Acceso a los sistemas - Capacitaciones	4, 5, 6	
			Seguridad y salud	- Políticas - Condiciones de trabajo	7, 8	

Variable: La satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Independiente: La satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima	Marín y Placencia (2017), citando a Orgambidez, Pérez y Borrego (2015) mencionan que la satisfacción laboral nace de la percepción que tienen los trabajadores sobre las experiencias laborales, es decir, a partir de adecuadas experiencias se puede consolidar un estado emocional positivo que influya en su desempeño.	Nivel de satisfacción de los servidores públicos de los Juzgados Penales Liquidadores de Lima sobre las experiencias que tienen en lo que respecta a las relaciones laborales, condiciones, descanso y jornada laboral.	Relaciones interpersonales	- Relaciones laborales con los compañeros - Relaciones laborales con los jefes - Motivación	1, 2 y 3	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
			Condiciones	- Remuneración - Prestaciones dinerarias - Comodidad	4, 5, 6	
			Descanso	- Horarios de trabajo - Disfrute	7, 8, 9	
			Jornada laboral	- Respeto de la jornada laboral - Tiempo de trabajo - Carga	10, 11, 12	

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

Dimensiones / Ítems	Pertinencia		Pertinencia		Pertinencia		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Comunicación							
El empleador le comunicó de forma oportuna la modificación del lugar de la prestación de servicios	X		X		X		
La comunicación del empleador contenía la duración de la aplicación del trabajo remoto	X		X		X		
El empleador ha implementado adecuados mecanismos de supervisión y reporte de las labores realizadas durante la jornada laboral	X		X		X		
Medios empleados	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
El empleador ha determinado de forma oportuna los medios y mecanismos a ser empleados por el trabajador para la realización del trabajo remoto de acuerdo a las funciones desarrolladas por el trabajador.	X		X		X		
El empleador ha asignado las facilidades que el trabajador acceda a los sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones	X		X		X		
El empleador ha desarrollado capacitaciones sobre la utilización de los sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones	X		X		X		
Seguridad y salud	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
El empleador ha desarrollado políticas relacionado a la seguridad y salud en el trabajo que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto	X		X		X		
El empleador ha constatado y verificado que las condiciones de trabajo durante la ejecución del trabajo remoto sean las adecuadas	X		X		X		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. RAÚL ALBERTO RENGIFO LOZANO **DNI** 07537379

Especialidad del validador: ABOGADO Y DOCTOR EN POLÍTICA FISCAL Y SISTEMA TRIBUTARIO

Lima, 20 de octubre del 2021

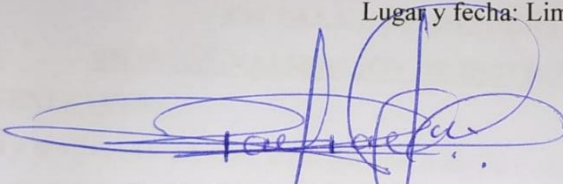
1. Pertinencia: El ítem corresponden al concepto teórico formulado.

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

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lugar y fecha: Lima, 20 de octubre 2021



Dr. Raúl Alberto Rengifo Lozano
DNI: 07537379

Dimensiones / Ítems	Pertinencia		Pertinencia		Pertinencia		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Comunicación							
El empleador le comunicó de forma oportuna la modificación del lugar de la prestación de servicios	X		X		X		
La comunicación del empleador contenía la duración de la aplicación del trabajo remoto	X		X		X		
El empleador ha implementado adecuados mecanismos de supervisión y reporte de las labores realizadas durante la jornada laboral	X		X		X		
Medios empleados	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
El empleador ha determinado de forma oportuna los medios y mecanismos a ser empleados por el trabajador para la realización del trabajo remoto de acuerdo a las funciones desarrolladas por el trabajador.	X		X		X		
El empleador ha asignado las facilidades que el trabajador acceda a los sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones	X		X		X		
El empleador ha desarrollado capacitaciones sobre la utilización de los sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones	X		X		X		
Seguridad y salud	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
El empleador ha desarrollado políticas relacionado a la seguridad y salud en el trabajo que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto	X		X		X		
El empleador ha constatado y verificado que las condiciones de trabajo durante la ejecución del trabajo remoto sean las adecuadas	X		X		X		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. JOHAN RAMÍREZ CHAVARRY **DNI** 40452691

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

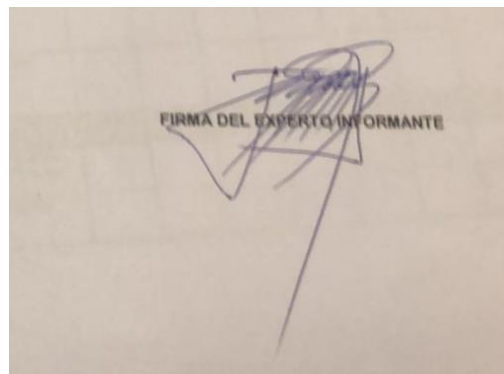
Lima, 23 de octubre del 2021

1. Pertinencia: El ítem corresponden al concepto teórico formulado.

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

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Dimensiones / Ítems	Pertinencia		Pertinencia		Pertinencia		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Comunicación							
El empleador le comunicó de forma oportuna la modificación del lugar de la prestación de servicios	X		X		X		
La comunicación del empleador contenía la duración de la aplicación del trabajo remoto	X		X		X		
El empleador ha implementado adecuados mecanismos de supervisión y reporte de las labores realizadas durante la jornada laboral	X		X		X		
Medios empleados	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
El empleador ha determinado de forma oportuna los medios y mecanismos a ser empleados por el trabajador para la realización del trabajo remoto de acuerdo a las funciones desarrolladas por el trabajador.	X		X		X		
El empleador ha asignado las facilidades que el trabajador acceda a los sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones	X		X		X		
El empleador ha desarrollado capacitaciones sobre la utilización de los sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones	X		X		X		
Seguridad y salud	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
El empleador ha desarrollado políticas relacionado a la seguridad y salud en el trabajo que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto	X		X		X		
El empleador ha constatado y verificado que las condiciones de trabajo durante la ejecución del trabajo remoto sean las adecuadas	X		X		X		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. RAÚL CHANAME ORBE **DNI** 06152866

Especialidad del validador: DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

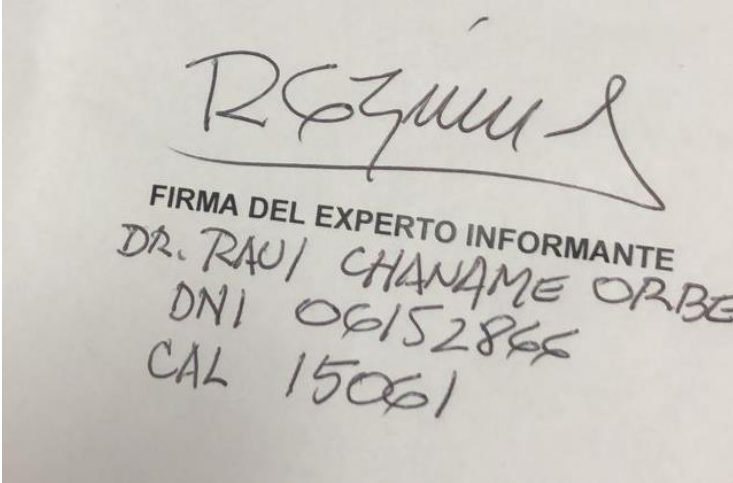
Lima, 23 de octubre del 2021

1. Pertinencia: El ítem corresponden al concepto teórico formulado.

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

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Resumen
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DR. RAUL CHANAME ORBE
DNI 06152866
CAL 15061

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA SATISFACCIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LOS JUZGADOS PENALES LIQUIDADORES DE LIMA

Dimensiones / Ítems	Pertinencia		Pertinencia		Pertinencia		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Relaciones laborales							
Mantiene adecuadas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
Mantiene adecuadas relaciones laborales con sus jefes de trabajo	X		X		X		
Las relaciones laborales lo motivan	X		X		X		
Remuneración	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
Esta de acuerdo con la remuneración que percibe	X		X		X		
Ha recibido otras prestaciones dinerarias a parte de la remuneración que percibe	X		X		X		
Se siente cómodo y motivado a trabajar desde el lugar que lo hace	X		X		X		
Descanso	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
El empleador respeta los horarios de trabajo	X		X		X		
Está satisfecho con el tiempo que tiene de descanso	X		X		X		
Disfruta de forma efectiva el periodo de descanso	X		X		X		
Jornada laboral	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
Se respeta la jornada laboral de 8 horas	X		X		X		
Trabaja más de 48 horas a la semana	X		X		X		
Se ha intensificado la carga laboral en la jornada laboral	X		X		X		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. RAÚL ALBERTO RENGIFO LOZANO **DNI** 07537379

Especialidad del validador: ABOGADO Y DOCTOR EN POLÍTICA FISCAL Y SISTEMA TRIBUTARIO

Lima, 20 de octubre del 2021

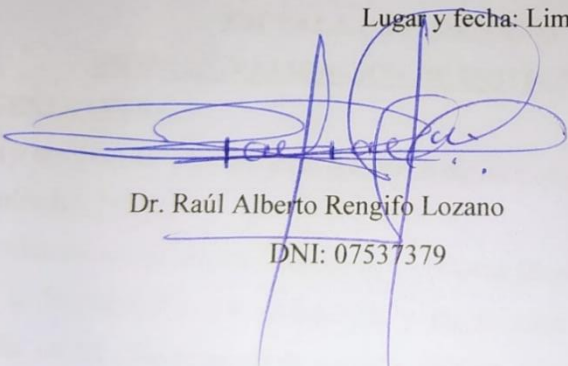
1. Pertinencia: El ítem corresponden al concepto teórico formulado.

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

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lugar y fecha: Lima, 20 de octubre 2021



Dr. Raúl Alberto Rengifo Lozano
DNI: 07537379

Dimensiones / Ítems	Pertinencia		Pertinencia		Pertinencia		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Relaciones laborales							
Mantiene adecuadas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
Mantiene adecuadas relaciones laborales con sus jefes de trabajo	X		X		X		
Las relaciones laborales lo motivan	X		X		X		
Remuneración	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
Esta de acuerdo con la remuneración que percibe	X		X		X		
Ha recibido otras prestaciones dinerarias a parte de la remuneración que percibe	X		X		X		
Se siente cómodo y motivado a trabajar desde el lugar que lo hace	X		X		X		
Descanso	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
El empleador respeta los horarios de trabajo	X		X		X		
Está satisfecho con el tiempo que tiene de descanso	X		X		X		
Disfruta de forma efectiva el periodo de descanso	X		X		X		
Jornada laboral	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
Se respeta la jornada laboral de 8 horas	X		X		X		
Trabaja más de 48 horas a la semana	X		X		X		
Se ha intensificado la carga laboral en la jornada laboral	X		X		X		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. JOHAN RAMÍREZ CHAVARRY **DNI** 40452691

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

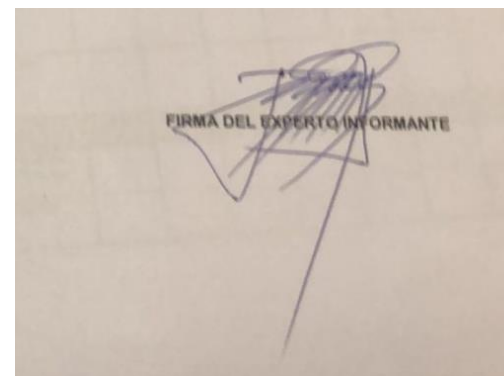
Lima, 23 de octubre del 2021

1. Pertinencia: El ítem corresponden al concepto teórico formulado.

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

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Dimensiones / Ítems	Pertinencia		Pertinencia		Pertinencia		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Relaciones laborales							
Mantiene adecuadas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
Mantiene adecuadas relaciones laborales con sus jefes de trabajo	X		X		X		
Las relaciones laborales lo motivan	X		X		X		
Remuneración	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
Esta de acuerdo con la remuneración que percibe	X		X		X		
Ha recibido otras prestaciones dinerarias a parte de la remuneración que percibe	X		X		X		
Se siente cómodo y motivado a trabajar desde el lugar que lo hace	X		X		X		
Descanso	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
El empleador respeta los horarios de trabajo	X		X		X		
Está satisfecho con el tiempo que tiene de descanso	X		X		X		
Disfruta de forma efectiva el periodo de descanso	X		X		X		
Jornada laboral	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
Se respeta la jornada laboral de 8 horas	X		X		X		
Trabaja más de 48 horas a la semana	X		X		X		
Se ha intensificado la carga laboral en la jornada laboral	X		X		X		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. RAÚL CHANAME ORBE **DNI** 06152866

Especialidad del validador: DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

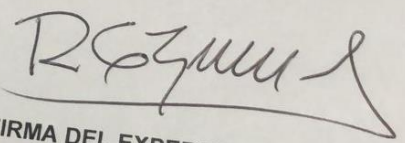
Lima, 20 de octubre del 2021

1. Pertinencia: El ítem corresponden al concepto teórico formulado.

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

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DR. RAUL CHANAME ORBE
DNI 06152866
CAL 15061

Anexo 2 – Cuestionario sobre el trabajo remoto

EL TRABAJO REMOTO Y LA SATISFACCIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LOS JUZGADOS PENALES LIQUIDADORES DE LIMA, PERIODO 2021

Nro. De encuesta:

Objetivo: Establecer cómo se relaciona el trabajo remoto con la satisfacción la satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021

Instrucciones: Los siguientes enunciados se utilizan con fines científicos, por favor conteste de forma cuidadosa y sincera marcando su respuesta con una cruz o aspa.

I. DATOS DEL ENCUESTADO:

1. **Sexo:** 1. Femenino () 2. Masculino ()

2. **Edad:** 1. 80 a 85 () 2. 86 a 90 () 3. 91 a + ()

II. EN CADA ENUNCIADO, MARCANDO CON UNA CRUZ O ASPA INDICANDO SI ESTÁ:

- Totalmente en desacuerdo = 1
- En desacuerdo = 2
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3
- De acuerdo = 4
- Totalmente de acuerdo = 5

Comunicación	1	2	3	4	5
1. El empleador le comunicó de forma oportuna la modificación del lugar de la prestación de servicios					
2. La comunicación del empleador contenía la duración de la aplicación del trabajo remoto					
3. El empleador a implementado adecuados mecanismos de supervisión y reporte de las labores realizadas durante la jornada laboral					
Medios empleados	1	2	3	4	5
4. El empleador ha determinado de forma oportuna los medios y mecanismos a ser empleados por el trabajador para la realización del trabajo remoto de acuerdo a las funciones desarrolladas por el trabajador.					
5. El empleador ha asignado las facilidades que el trabajador acceda a los sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones					
6. El empleador ha desarrollado capacitaciones sobre la utilización de los sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones					
Seguridad y salud	1	2	3	4	5
7. El empleador ha desarrollado políticas relacionado a la seguridad y salud en el trabajo que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto					
8. El empleador ha constatado y verificado que las condiciones de trabajo durante la ejecución del trabajo remoto sean las adecuadas					

**Anexo 3 – Cuestionario sobre la satisfacción del servidor público en los
Juzgados Penales Liquidadores de Lima**

**EL TRABAJO REMOTO Y LA SATISFACCIÓN DEL
SERVIDOR PÚBLICO EN LOS JUZGADOS
PENALES LIQUIDADORES DE LIMA, PERIODO
2021**

Nro. De encuesta:

Objetivo: Establecer cómo se relaciona el trabajo remoto con la satisfacción la satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima, periodo 2021

Instrucciones: Los siguientes enunciados se utilizan con fines científicos, por favor conteste de forma cuidadosa y sincera marcando su respuesta con una cruz o aspa.

III. DATOS DEL ENCUESTADO:

1. Sexo: 1. Femenino () 2. Masculino ()

2. Edad: 1. 80 a 85 () 2. 86 a 90 () 3. 91 a + ()

IV. EN CADA ENUNCIADO, MARCANDO CON UNA CRUZ O ASPA INDICANDO SI ESTÁ:

- Totalmente en desacuerdo = 1
- En desacuerdo = 2
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3
- De acuerdo = 4
- Totalmente de acuerdo = 5

Relaciones laborales	1	2	3	4	5
1. Mantiene adecuadas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo					
2. Mantiene adecuadas relaciones laborales con sus jefes de trabajo					
3. Las relaciones laborales lo motivan					
Remuneración	1	2	3	4	5
4. Esta de acuerdo con la remuneración que percibe					
5. Ha recibido otras prestaciones dinerarias a parte de la remuneración que percibe					
6. Se siente cómodo y motivado a trabajar desde el lugar que lo hace					
Descanso	1	2	3	4	5
7. El empleador respeta los horarios de trabajo					
8. Está satisfecho con el tiempo que tiene de descanso					
9. Disfruta de forma efectiva el periodo de descanso					
Jornada laboral					
10. Se respeta la jornada laboral de 8 horas					
11. Trabaja más de 48 horas a la semana					
12. Se ha intensificado la carga laboral en la jornada laboral					

Anexo 4 – Análisis de confiabilidad

Para Batista, Hernández y Fernández (2014), la confiabilidad de un instrumento de medición “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200). El análisis de confiabilidad nos permite medir la consistencia interna de una encuesta a partir de valores entre 0 y 1, y no permite determinar si el instrumento evaluado recopila información defectuosa que nos pueden llevar a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes.

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores: a) de [1 - 0] el instrumento no es confiable, b) de [0.01 – 0.49] el instrumento posee baja confiabilidad, de [0.5 – 0.75] el instrumento posee una moderada confiabilidad, de [0.76 – 0.89] el instrumento posee una fuerte confiabilidad y de [0.9 – 1] el instrumento posee alta confiabilidad.

La confiabilidad de los instrumentos según los resultados del SPSS son los siguientes:

Para la encuesta “Trabajo Remoto”.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	8

Para la encuesta de “satisfacción del servidor público en los Juzgados Penales Liquidadores de Lima”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	12