



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los servidores
públicos en el contexto COVID-19 en una institución pública de Lima-
2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Claudio Rojas, Carlita Sonia ([orcid.org/ 0000-0002-9054-6968](https://orcid.org/0000-0002-9054-6968))

ASESOR:

Dr. Candia Menor, Marco Antonio ([orcid.org/ 0000-0002-4661-6228](https://orcid.org/0000-0002-4661-6228))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA -PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre, por ser un ejemplo a seguir, por inculcarme valores y ser gestora de mis días.

A los hombres y mujeres del campo, que luchan día a día bajo el clima agreste, y que generalmente no tienen las condiciones de trabajo adecuado.

A los Licenciados y Técnicos de Enfermería que estuvieron apoyando y alentandome cuando estudiaba la carrera de Farmacia y Bioquímica.

Agradecimiento

A Dios, por darme la vida y bendecirme con mucha salud y trabajo.

A Dr. Candia, por su apoyo incondicional para el desarrollo del presente trabajo de investigación, por orientarme y encaminarme para lograr el objetivo trazado.

A mi coordinador, jefe y compañeros de trabajo por darse unos minutos de su tiempo para llenar las encuestas y contribuir con el desarrollo de este trabajo.

Índice de Contenido

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	8
III.METODOLOGÍA	19
3.1.Tipo y diseño de investigación	19
3.2.VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	20
3.3.Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	22
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5.Procedimiento	26
3.6.Método de análisis de datos	27
3.7.Aspectos éticos	28
IV.RESULTADOS	29
V.DISCUSIÓN	47
VI.CONCLUSIONES	53
VII.RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	57
ANEXOS	65

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Teoría Bifactorial De Herzberg	16
Tabla 2	Resultados Para La V1. Condiciones De Trabajo	29
Tabla 3	Resultados Para La D1V1. Condiciones Laborales	30
Tabla 4	Resultados Para La D2V1. Factores económicos	31
Tabla 5	Resultados Para La D3V1. Beneficios Adicionales	32
Tabla 6	Resultados Para La D4V1. Factores sociales	33
Tabla 7	Resultados Para La D5V1. Seguridad laboral	34
Tabla 8	Resultados Para La V2. Satisfacción Laboral	35
Tabla 9	Resultados Para La D1V2. Factores Intrínsecos	36
Tabla 10	Resultados Para La D2V2. Factores Extrínsecos	37
Tabla 11	Cruce Entre V1. Condiciones de trabajo y V2. Satisfacción laboral	38
Tabla 12	Cruce De La D1. Condiciones Laborales Con La Variable 2	38
Tabla 13	Cruce De La D2. Factores Económicos Con La Variable 2	39
Tabla 14	Cruce De La D3. Beneficios Adicionales Con La Variable 2	39
Tabla 15	Cruce De La D4. Factores Sociales Con La Variable 2	40
Tabla 16	Cruce De La D5. Seguridad Laboral con La Variable 2	40
Tabla 17	Normalidad Por Shapiro- Wilk	41
Tabla 18	Prueba De Hipótesis General	42
Tabla 19	Hipótesis Específica 1	43
Tabla 20	Hipótesis Específica 2	43
Tabla 21	Hipótesis Específica 3	44
Tabla 22	Hipótesis Específica 4	45
Tabla 23	Hipótesis Específica 5	46

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Variables Que Inciden En La Satisfacción Laboral	15
Figura 2 V1. Condiciones de trabajo	29
Figura 3 V1D2.Condiciones laborales	30
Figura 4 V1D2. Factores económicos	31
Figura 5 V1D3. Beneficios adicionales	32
Figura 6 V1D4. Factores sociales	33
Figura 7 V1D5. Seguridad laboral	34
Figura 8 V2. Satisfacción Laboral	35
Figura 9 V2D1Factores intrínsecos	36
Figura 10 V2D2 Factores Extrínsecos	37

Resumen

El objetivo fue determinar cómo se relacionan las condiciones laborales con la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto del COVID-19 de una institución pública en Lima 2022, la población de estudio fue de 30 servidores públicos de un área de una institución pública; la técnica utilizada fue la encuesta, para lo cual se utilizaron 2 herramientas de recolección de información. Para la variable de condiciones de trabajo se utilizó un instrumento con 5 dimensiones y 29 ítems; Para la variable satisfacción laboral se utilizó un instrumento con 15 ítems y 2 dimensiones. El tipo y diseño de la investigación fue cuantitativo, correlacional, diseño no experimental, transversal descriptivo. El resultado de la encuesta mostró que no existe correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto del COVID-19 de una institución pública en Lima 2022, dado que el coeficiente de correlación del estadístico Rho de Spearman tuvo un valor de $= 0,234$, lo que mostró poca o ninguna correlación entre las variables de estudio.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, satisfacción laboral, Covid-19, servidores públicos, teletrabajo.

Abstract

The objective was to determine how the working conditions are related to the job satisfaction of public servants in the context of COVID-19 of a public institution in Lima 2022, the study population was 30 public servants from an area of a public institution; the technique used was the survey, for which 2 tools were used for data collection. For the working conditions variable, an instrument with 29 items and 5 dimensions was used, and for the job satisfaction variable, an instrument with 15 items and 2 dimensions was used. The type and design of the research was quantitative, correlational, non-experimental design, cross-sectional descriptive. The result of the survey showed that there is no correlation between working conditions and job satisfaction of public servants in the context of COVID-19 in a public institution in Lima 2022, given that a correlation coefficient of the Spearman's Rho statistic = 0.234, which showed little or no correlation between the study variables.

Keywords: Working conditions, job satisfaction, Covid-19, public servants, telecommuting.

I. INTRODUCCIÓN

Según Kebriaei y Moteghed (2015), la satisfacción y la insatisfacción laboral se encuentran relacionadas a las condiciones de trabajo y, estas, para Iltas (s.f.), son cualquier aspecto que puede afectar la salud del colaborador. La salud, según OMS (1946), no solo es ausencia de enfermedades sino es una comodidad tanto del estado físico, psicológico y social.

Según Martínez (2020), a inicios del siglo XX, las condiciones de trabajo eran deplorables, con jornadas laborales superiores a las 14 horas, con salarios muy pobres y, sobre todo, con falta de seguridad laboral. Afortunadamente, esta situación, a través del tiempo, ha ido mejorando debido a la formación de sindicato para defender sus derechos laborales. Sin embargo, la llegada de la Covid-19 pudo haber influenciado negativamente; pues según Toniolo-Barrios y Pitt (2021) y López (2020) muchos trabajadores tuvieron que improvisar ambientes de trabajo en sus domicilios, sin equipo mobiliarios que garanticen su salud. Según ILO (2020), en tiempos de la Covid-19, el trabajo a distancia ha sido una herramienta útil que garantizaba la continuidad de las actividades.

La nueva realidad obligó a muchos colaboradores, tanto del sector público y privado, a adaptarse y desarrollar una desconocida modalidad de trabajo (remoto, teletrabajo, trabajo desde casa o trabajo a distancia). No obstante, esta práctica no es nueva en el mundo laboral, Ilo (2021). Según datos históricos, esta modalidad empezó hace muchos años antes de la pandemia ocasionada por la familia de coronavirus, incluso podríamos remontarnos a la Segunda Guerra Mundial, pues las amas de casa realizaban trabajos de planchado y zurcido desde sus hogares a cambio de alguna retribución económica.

No obstante, según Nilles (1996) la verdadera revolución de trabajo remoto surgió a causa de una crisis petrolera que asoló a los Estados Unidos en 1973. Por ello, el físico Jack Nilles, buscó reducir el tiempo de traslado de los trabajadores hasta sus respectivos centros de labores y, de esta manera, disminuir los problemas de escases del petróleo, llegando a acuñar el termino de “Teletrabajo” (telecommuting, en inglés). Desde entonces, el teletrabajo ha estado presente en los debates públicos. Posterior a la crisis estadounidense, surgen los nuevos

avances tecnológicos; según Uherezky & Vadkerti (2020), el desarrollo del teletrabajo se ve facilitado por el uso de terminales móviles (celular y laptop) y Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs).

Si bien, el teletrabajo ya existía antes de la pandemia, según ILO (2021) su desarrollo era voluntario, a tiempo parcial u ocasional y de acuerdo entre el empleador y el asalariado. Sin embargo, la Covid -19 obligó a muchos países adoptar esta modalidad de trabajo, haciendo que la prestación de servicios profesionales sea a tiempo completo, lo cual podría significar una ventaja para el empleado, pues según Messenger (2019), el teletrabajo podría ayudar a mantener una armonía entre la labor y la vida familiar. Por otro lado, el desarrollo del trabajo a distancia habría generado problemas musculoesqueléticos graves, por no hacer uso de mobiliarios ergonómicos, tal como lo señaló Gerding et al (2021). A nivel local pudo haber pasado, por incumplimiento de las medidas preventivas para trabajos de las jefaturas, especialistas y asistentes de áreas administrativas, tal como se encuentran establecidas en los numerales 3 y 4 de la guía básica autodiagnóstico en ergonomía para oficinas del Ministerio de Trabajo-Mintra (2015).

Aunque el trabajo a distancia no era novedoso en el mundo laboral, en muchos países de Latinoamérica no estaban regulados el trabajo a distancia. Según Valera (2020), solo Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador y Perú contaban con leyes que regulaban el teletrabajo antes de la pandemia de la Covid-19. Sin embargo, la llegada del nuevo coronavirus obligó a los gobiernos a establecer algunas políticas públicas que regulen la aplicación del trabajo remoto y protejan la salud de los colaboradores tanto en el sector público y privado.

En Perú, la ley del teletrabajo existe desde el 2013. Según Cárdenas (2021), el teletrabajo solo era usado por 2 000 de los 4.2 millones de trabajadores en nómina de planilla. Asimismo, manifestó que el teletrabajo en nuestro país ha tenido dificultades para su implementación, debido a sus características particulares para llegar a un acuerdo entre el empleador y el empleado. Con la llegada del coronavirus y la necesidad de salvaguardar la salud de los colaboradores, fue necesario contar con una normativa menos estricta como el teletrabajo. Por ello, se creó la legislación del trabajo remoto, la misma que permitió que los empleadores decidieran el lugar de prestación de servicios de manera unilateral, a consecuencia

de la pandemia. De esta manera, la modalidad de trabajo remoto fue usado por más de 220 000 trabajadores registrados en planilla.

A nivel local, diversas entidades estatales de la parte administrativa, en cumplimiento del D.U. N.º 026-2020, aplicaron el desarrollo del trabajo a distancia a fin de proteger la salud de los servidores públicos. Por lo cual, el desarrollo de trabajo de estudio, se llevó a cabo en una institución pública, dado que los colaboradores de la organización desarrollan dos modalidades de trabajo: a) mixto (presencial y remoto) y b) teletrabajo.

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la institución debe otorgar a los empleados públicos los bienes, servicios, asistencias, gastos o montos dinerarios para el total cumplimiento de sus labores; la falta de uno de estos elementos genera en el trabajador una sensación de satisfacción o insatisfacción laboral, modificando la actitud de los empleados públicos hacia su entorno laboral. En esa misma línea, Junki (2020), señaló que es responsabilidad del empleador crear ambientes de trabajo seguros y saludables mientras dure el trabajo en casa.

Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH, 2020), el primer semestre del año 2020, más de 6 millones de personas perdieron su trabajo respecto al año anterior. Los más afectados siendo hombres de 25 a 44 años de edad y personas con estudios superior no universitario. Del mismo modo, el sondeo realizado por el Instituto de Estudios Peruanos (2020), indicó que el 45% de los trabajadores continuaban trabajando, de estos, el 19% lo hacían desde sus hogares, el 17% salían a trabajar y contaban con permiso laboral, mientras el 8% salían a trabajar sin permiso laboral por necesidad. Con la llegada de la Covid-19, muchos asalariados no sentían seguridad laboral, tal cual indica el estudio realizado en España por Salas et al (2020), en cuyo estudio identificaron que 46,6% de los encuestados sentían temor de perder su trabajo.

Actualmente, hablar de trabajo remoto o teletrabajo es habitual, sobre todo en el sector público de gestión administrativa, debido a que el 15 de marzo de 2020, en nuestro país se decretó el aislamiento social obligatorio con el objetivo de ralentizar la transmisión del virus de la Covid-19. Esta medida atípica y nunca antes vista conllevó no solo el cierre de comercios sino también la utilización del

teletrabajo o trabajo remoto, tanto en la administración pública y privada, dependiendo de la condición del puesto de trabajo y en la mayor medida que fuera posible.

El 18 de junio del 2021, a través del grupo El Comercio, la Consultora Dench difundió la encuesta realizada a 500 colaboradores del sector privado, la misma que reveló que el 73 % de los colaboradores tuvieron deseos de cambiar de empleo, debido a la imposibilidad de desconectarse digitalmente y al estrés que les generó la nueva modalidad de trabajo. Cabe precisar que el 26% de los colaboradores señalaron que la principal razón sería el agotamiento y el estrés, ya que sus actividades laborales se desarrollan con más intensidad que antes de la pandemia. El 46% atribuyó como razón, ansiar un nuevo trabajo y no poder desconectarse tecnológicamente. Además, el mismo sondeo precisó que el 54% de los encuestados afirmó haber sido reconocidos por su buen desempeño laboral, mientras que el 46% de los colaboradores indicaron no haber recibido ningún agradecimiento.

Se podría decir, que la Covid-19 llegó a Perú para reformar y modernizar al Estado en el desarrollo de nuevas modalidades de trabajo, usando las herramientas de las TICs. A pesar de la existencia de la ley del teletrabajo, hace más de 9 años, y su reglamento vigente desde el 2015, nunca se implantó ni se desarrolló en su totalidad el trabajo a distancia en ningún ámbito; quizá haya sido por sus características particulares y únicas. Sin embargo, con la llegada de la Covid-19, fue necesario implementarlo de manera obligatoria e inmediata. Por lo cual, SERVIR, emitió una directiva flexible para la aplicación del trabajo remoto con pautas claves para aplicar en los trabajadores del sector estatal, obligando a los colaboradores no asistenciales a adecuarse a la nueva práctica de trabajo obligatoria desde su hogar.

Al respecto, SERVIR, en agosto de 2021, presentó un estudio realizado de la ejecución del teletrabajo a nivel piloto en la era del Coronavirus en 27 instituciones de gestión pública y en todos los niveles de gobierno. El estudio reveló los detalles de las condiciones de implementación y gestión del trabajo en distancia. Asimismo, consideró como factor relevante el desempeño laboral, los tipos de puestos trabajo que pueden realizar trabajo remoto, la factibilidad tecnológica, el

clima laboral, la comunicación interna, la seguridad y salud en el teletrabajo. Además, dio a conocer que a nivel nacional el 48% de los servidores públicos realizaban trabajo remoto y el 42% una modalidad mixta.

Describiendo como base estas evidencias, y en relación al problema existente, se formuló la siguiente interrogante para el problema general de la investigación: ¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022?

Los problemas específicos propuestos son: PE1 ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022?; PE2 ¿Qué relación existe entre los factores económicos y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022?; PE3 ¿Qué relación que existe entre los beneficios adicionales y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022?; PE4 ¿Qué relación que existe entre factores sociales y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022?; PE5 ¿Qué relación existe entre la seguridad laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022?.

Por lo expuesto, el presente trabajo de estudio se justificó teóricamente porque se revisó las teorías de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, las cuales forman parte de teoría base; metodológicamente porque se sigue los pasos de la metodología de investigación para obtener los datos para el desarrollo de la investigación; es práctica y social, porque va proporcionar información nueva que permita entender la problemática existente sobre las condiciones de trabajo generados por la pandemia y su relación en la satisfacción laboral de los servidores públicos. Se debe precisar, que existe muchos trabajos referentes a las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral a nivel del trabajo presencial y en personal asistencial. Sin embargo, existen muy pocos o nada de estudios que aborden el tema en personal administrativo que desarrolla el trabajo remoto, por ello, se desarrolló esta investigación con el objetivo de aportar al conocimiento existente,

como las condiciones de trabajo genera la satisfacción o insatisfacción de personal administrativo en el contexto de Covid-19.

En resumen, era necesario conocer e identificar cómo son las nuevas condiciones de trabajo y cómo se relaciona en satisfacción de los servidores públicos en el contexto la Covid-19, debido a que existen pocos trabajos de investigación sobre la relación entre las condiciones de trabajo y trabajo desde la llegada de Covid-19. Según Sousa Uva et al (2021), quienes realizaron un estudio sobre el teletrabajo en Portugal, en pleno desarrollo del Covid -19, señalaron que el ambiente de trabajo y el clima organizacional juegan un rol fundamental en la satisfacción del teletrabajador.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar cómo se relaciona las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022.

Asimismo, se planteó los objetivos específicos: OE1.- Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022; OE2.- Determinar la relación que existe entre los factores económicos y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022; OE3.- Determinar la relación que existe entre los beneficios adicionales y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022; OE4.- Determinar la relación que existe entre los factores sociales y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022; OE5.- Determinar la relación que existe entre la seguridad laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022.

Para alcanzar los objetivos señalados, se empleó la técnica de encuesta; una de ellas fue una herramienta validada a nivel internacional, y la otra herramienta es de la elaboración propia, con escala de respuestas tipo Likert, que fue validado por tres expertos en materia de investigación, esta técnica validada puede ser

usado como una herramienta en futuros trabajos de investigación en diferentes instituciones públicas para medir las condiciones de trabajo.

De los objetivos determinados, se planteó como hipótesis general: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la COVID-19 de una institución pública de Lima-2022.

Así mismo, se planteó los hipótesis específicos, a fin de aclarar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, y de suceder, fue significativa; HE1.-Las condiciones laborales tienen una relación significativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022; HE2.- Los factores económicos tiene relación en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022; HE3.- Los beneficios adicionales tienen una relación significativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022; HE4.- Los factores sociales tienen una relación significativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022; HE5.- La seguridad laboral tiene una relación significativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022.

II. MARCO TEÓRICO

En la actualidad ha surgido gran interés por realizar estudios respecto a las nuevas condiciones y satisfacción laboral en colaboradores que realizan el trabajo remoto, debido a la nueva realidad que vivimos. Por ello, se recopiló información alusiva a las variables del estudio, ubicando como antecedentes a nivel nacional, las siguientes fuentes.

Se consideró el estudio realizado por Bellido et al (2021), a los colaboradores de dos municipalidades del gobierno local de Arequipa que desarrollaban trabajo remoto. El objetivo del estudio fue “analizar la satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales según variables sociolaborales”. Para recoger los datos, utilizaron el instrumento SL-SPC con 36 cuestionarios. La metodología del estudio fue transversal, *expost facto*, no experimental. La muestra estuvo formada por 311 colaboradores (Municipalidad 1) y 200 colaboradores (Municipalidad 2). El estudio concluyó que existen diferencias estadísticamente significativas entre las entidades donde se realizó la investigación, estas diferencias se ubicaron en las dimensiones condiciones ambientales, beneficios laborales y salariales, Organización de la entidad, desarrollo de tareas y relación con el jefe ($p = 0.00 < 0.05$), siendo el tamaño del efecto pequeño, de presentación similar en ambas entidades.

Del mismo modo, en pleno contexto del Covid-19, Rosales y Miguel (2021), realizaron una investigación sobre la correlación entre las condiciones ambientales de trabajo y la satisfacción laboral, para ello se propusieron como objetivo general “determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la Empresa de Seguridad Calderón & Ventura S.A.C”, el estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental – correlacional. La muestra del estudio fue constituida por 19 colaboradores del nivel operativo. Para recolectar los datos de las muestras, utilizaron dos cuestionarios de tipo Likert de elaboración propia que fue validado por tres expertos. La investigación tuvo como conclusión que, si hay una correlación significativa entre las variables de la investigación del personal a nivel operativo, debido a que el valor de $p=0.843$ indica que es una correlación positiva, con significancia $\alpha=5\%$.

Reaño (2019), un año antes al contexto actual de nueva forma de trabajo, realizó una investigación, cuyo objetivo fue: “Determinar la relación de las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa”. La metodología del estudio fue no experimental, de corte transversal, de tipo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 308 colaboradores, que se componía por 178 colaboradores nombrados bajo el D.L 276, 48 colaboradores con plaza seguro y 82 colaboradores por contrato CAS. Para la recolección de datos utilizó un cuestionario validado de 26 interrogantes y la Escala de SL-SPC. Concluyó, que hay una correlación estadísticamente significativa ($p=0.019$) entre las variables estudiadas.

Ore y Motta (2019), para el desarrollo de su investigación propusieron como meta evaluar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de los enfermeros en el servicio de medicina. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional de corte transversal. La muestra estuvo formada por 60 Lic. de Enfermería. Como resultado se obtuvo que el 78.0% de los encuestados presento una condición de trabajo regular y por ende una satisfacción laboral medio (68.3%). El estudio finalizó indicando que la satisfacción laboral se relaciona en las condiciones de trabajo del personal asistencial. Pues los resultados estadísticos no paramétrico de chi cuadrado 63.782, gl:4 y el valor de $p=0.000$.

Correa et al (2021). Tuvieron como objetivo “determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana en el año 2019”. La metodología del trabajo, de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, no experimental y transversal, con un enfoque cuantitativo, la encuesta se realizó a 37 colaboradores de una población de 100 trabajadores. La investigación concluyó que la satisfacción laboral del personal administrativo depende de las condiciones de trabajo, esta correlación estadísticamente fue directa (positiva) entre ambas variables de estudio, el valor para el coeficiente de correlación de Pearson fue de ,721 y valor de significancia ($<0,01$).

Del mismo, se indagó antecedentes a nivel internacional, el tipo de estudio desarrollado, los objetivos y las conclusiones a los que llegaron se describen a continuación:

Brunelli et al (2022). Se propusieron como objetivo conocer los “factores psicosociales del trabajo (demandas y recursos) y la asociación con la satisfacción laboral del HSCA”. El método de la investigación fue observacional transversal, el instrumento usado fue la encuesta de diseño propio, la muestra del estudio estuvo formado por 151 personas que se desempeñaron atendiendo pacientes con diagnóstico de Covid-19 por lo menos por 4 meses en el Hospital Solidario Covid Austral. El estudio concluyó que la satisfacción laboral se correlacionaba de forma negativa frente a las demandas laborales (Rho= -0,212 a -0.487), y positiva con los recursos (Rho = 0,320 a 0,404), también se halló que existe una vinculación entre la satisfacción laboral y la capacitación necesaria (Rho= 0.399, p=0,008), del mismo modo. Concluyó que la satisfacción laboral se encontraba relacionada con el deseo de continuar en el hospital (p:<0,001).

La investigación realizada por Fierro (2022), cuyo objetivo fue “Establecer la relación entre factores de satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito”. El instrumento usado para la recolección de datos fue 2 instrumentos psicológicos validados y muy reconocidos; su tamaño de muestra estuvo conformado por 70 médicos y enfermeras. La prueba de normalidad (Kolmogórov-Smirnov) obtenida para satisfacción laboral fue de 0,056, el cual indicó la distribución normal de los datos; mientras que para Clima laboral fue de 0.036, indicando que los datos no siguen una distribución normal, por ello usó la estadística de Rho de Spearman, el estudio concluye que existe una correlación significativa entre sus variables de estudio cuyo valor de p=0,000 y Rho =0.882.

Montoya et al (2020), en su investigación, se planteó como objetivo específico relacionar la “calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud”. El autor base de la investigación fue Herzberg. La muestra estuvo integrada por 71 personas. La herramienta usada para recolectar datos fue el cuestionario de “CVT–GOHISALO” y S20/23. La metodología del estudio fue cuantitativa de diseño transversal. El estudio concluyó, que la calidad

de vida laboral y la satisfacción laboral se encuentran asociados estadísticamente significativa ($p < 0,05$), con nivel alto de significancia. Los coeficientes de correlación obtenidos en todas las dimensiones tuvieron un rango de 0,508 y 0,733, siendo la dimensión de puesto de trabajo que presenta mayor enlace con la satisfacción laboral (0.733)

Grisales y Gallego (2020), para el desarrollo de su investigación, se propusieron como objetivo determinar la “relación existente entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del sector privado de la ciudad de Pereira”, La metodología del trabajo de investigación fue de enfoque cuantitativo correlacional. Para recolectar los datos, usaron técnica de la encuesta de construcción propia y otra el cuestionario de S20/23, la muestra fue de 30 asalariados de una compañía privada, dedicada al suministro y dispensación de productos farmacéuticos y dispositivos médicos. Concluyó, que las condiciones ambientales se relacionaron de manera moderada con el nivel satisfacción laboral ($R = 0.59$; $P = .00$).

Araya y Medina (2019). En su trabajo de investigación, tuvieron como objetivo “determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile”. El tipo de investigación fue analítico, correlacional de corte transversal, para recolectar los datos usaron la encuesta elaborada por Chiang et al en 2010, el cual fue aplicada a una muestra universal de 136 funcionarios. La investigación concluyó que si hay una relación estadísticamente significativa entre las variables del estudio (0,636), por lo que se deduce a mayor clima organizacional mayor será la satisfacción laboral.

El estudio realizado por Pedraza (2018), tuvo como objetivo “analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los trabajadores de organizaciones públicas y privadas”. La investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y de alcance explicativo. Para recoger los datos, aplicó la técnica de encuesta. La muestra estuvo formada por 133 colaboradores. Los datos estadísticos obtenidos en la investigación como el valor de coeficiente de Pearson fueron positivo ($p = .761$)

y con un nivel de significancia 133, concluye que existe una correlación significativa y positiva con la satisfacción laboral.

Para la definición de la variable de condiciones de trabajo se tomó como autor base a la definición dada por Herzberg (1954), quien precisó que las condiciones laborales se refieren al entorno laboral que cuenta con una infraestructura segura, con condiciones de temperatura e iluminación adecuada, ambientes limpios e higiénicos, políticas de organización, estilo de liderazgo, relaciones interpersonales. Si el empleado carece de estas condiciones, experimentará un grado de insatisfacción. Las condiciones de trabajo se encuentran asociadas a los factores de higiene.

Condiciones laborales. – Se refiere propiamente al ambiente de trabajo donde el empleado realiza sus actividades, y tiene que ver con las instalaciones seguras, la limpieza e higiene del área, condiciones adecuadas de iluminación y temperatura, y finalmente el buen estado de los equipos de trabajo. La falta de estas condiciones causará la inconformidad del talento humano.

Factores económicos. – Asociado a la remuneración, incentivos y beneficios que percibe el empleado. Por lo que salario debe estar acorde a las tareas que realiza el colaborador, un salario deficiente ocasionará la insatisfacción del empleado.

Beneficios adicionales. – Se refiere a los servicios que la organización brinda a sus colaboradores. Estos pueden ser servicios médicos, seguros familiares y programas de apoyo para los asalariados.

Factores sociales. – Vinculado a las relaciones interpersonales del colaborador en el área de trabajo, es decir, la interacción entre los compañeros de trabajo, ya sea jefes o subordinados. Estas relaciones deben ser apropiadas y respetuosas. El ambiente debe ser familiar, amistoso y cordial.

Seguridad laboral. – Asociado a la gestión administrativa de la organización. Las reglas laborales, las normas y procedimientos deben estar claramente establecidas y, sobre todo, deben ser equitativas y apropiadas para el cumplimiento de todo el personal.

Según Hasan et al (2020), las condiciones de trabajo solo tienen dos dimensiones: condiciones físicas de trabajo y condición social; autor que discrepó con nuestro autor base. Asimismo, mencionó que las condiciones físicas del ambiente laboral no garantizan la satisfacción laboral, solo mejora la insatisfacción.

Ruíz (2009), definió a las condiciones laborales como la percepción o estimación que tiene un trabajador sobre su entorno laboral, la misma que está determinada por el entorno físico, los elementos del trabajo, los incentivos que entrega el empleador, del mismo modo, las metas, los objetivos, las normas, el tipo de supervisión que tiene la organización. A su vez, la percepción de las condiciones de trabajo estará influenciadas por las relaciones entre los compañeros del trabajo, la división de trabajo que se genera, la forma de comunicación que tiene la empresa y, sobre todo, el gusto por el trabajo que tiene cada persona.

Por otro lado, Dávalos (2017), manifestó que las condiciones de trabajo se encuentran determinadas por un conjunto de factores como son: las jornadas laborales, el sueldo, las pausas laborales, las vacaciones y todas las prestaciones que ya sea en moneda o en especie recibe el empleado por el trabajo realizado. A su vez, indicó que las condiciones de trabajo descritas se encuentran establecidas en el contrato individual o colectivo. Del mismo modo, indica que el contrato colectivo generalmente fija condiciones de trabajo superior a los mínimos establecidos por entes reguladores y aclara que, si no fuera así, no tendría sentido formar un sindicato.

Del mismo modo, el Mintra (2016), indicó a través de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo (29783), que las condiciones de trabajo se deben desarrollar en un entorno seguro y saludable; que deben ser compatibles con la comodidad y la decencia de los colaboradores y brindar la posibilidad del desarrollo personal del empleado. Por otro lado, SERVIR (2017), en el numeral 2, del Informe técnico N°150-2017-SERVIR/GPGSC precisó que las condiciones del trabajo están determinadas por aquellos elementos imprescindibles y/o necesarios que debe ser entregado por la entidad al servidor público, siendo los elementos: los bienes, servicios, asistencias, gastos, montos dinerarios para el total cumplimiento y desempeño de sus labores o facilitan la prestación de servicios; y que por falta de

alguno de estos elementos el servidor no podría laborar en la forma esperada ni ser responsable por incumplimiento de las tareas asignadas.

Por otro lado, para El Organismo Internacional de Trabajo (OIT) y Eurofound, las condiciones laborales se encuentran determinadas por múltiples factores como son: las horas de trabajo, la negociación colectiva, la seguridad del empleo, la remuneración, el estado físico y la demanda mental que se imponen en el lugar de trabajo.

Según Massoudi y Aldin (2017), no solo basta ofrecer sueldos altos o mejores beneficios sociales para mantener o atraer al mejor talento humano, si no también es el espacio físico que ofrece el empleador, y finalmente estas condiciones de trabajo determinarán la permanencia de los colaboradores.

Según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (s.f.), las condiciones de trabajo son cualquier aspecto de ocupación que podrían tener un impacto negativo en la salud del colaborador. Estos aspectos incluyen: ambiente, tecnología, organización y ordenación del trabajo. En ese sentido, se podría afirmar que los primeros pobladores de la tierra, se jugaban la vida cada vez que salían en busca de su sustento, debido a las condiciones hostiles donde desarrollaban su actividad. Si nos trasladamos a la era de esclavitud, las condiciones de trabajo tampoco eran las adecuadas, puesto que los esclavos no tenían un horario trabajo establecido.

Finalmente, Según Mishra (2013), a mejores condiciones de trabajo, se reducen la fatiga laboral, por ende, mayor satisfacción laboral; mientras que Camargo (2005), precisó que las condiciones de trabajo son uno de los factores del descontento laboral, y a “medida que el trabajo se desarrolle en un ambiente propicio, mayor será el grado de satisfacción” (p.133).

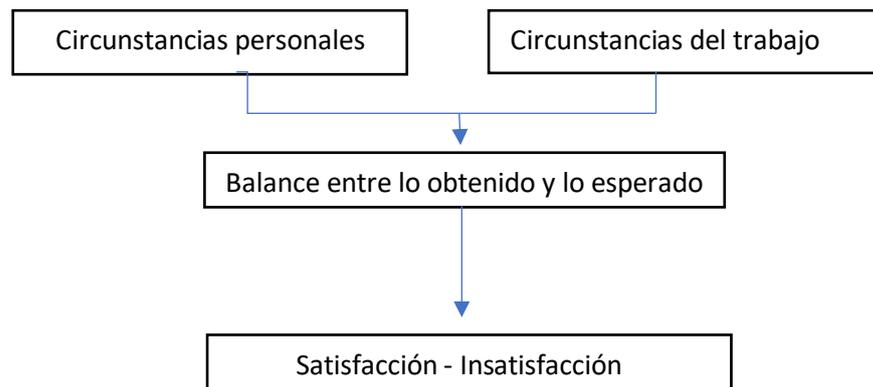
Se indagó teorías para la definición de la segunda variable. Según Zayas et al (2018), la satisfacción laboral es una de las variables más estudiadas, pero, aun así, no existe un concepto uniformizado.

El autor base, para la satisfacción laboral es la NTP 394 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. (Locke, 1976, como se citó en NTP 394, 199.) es una apreciación relativa de las experiencias de trabajo del sujeto y esta

percepción generará un sentimiento placentero del trabajador. Del mismo modo, precisa que las características personales como son: formación profesional, aptitud, autoestima, edad, sexo, entorno cultural y socioeconómico; serán las diversas causas que generen expectativas, necesidades y aspiraciones que conducirán a la satisfacción o insatisfacción laboral del individuo.

Figura 1

Variables Que Inciden En La Satisfacción Laboral



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (NTP 394)

Para la NTP 394 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, las dimensiones de satisfacción laboral estarán condicionadas por componentes intrínsecos y extrínsecos, y toma como referencia la teoría bifactorial elaborada por Herzberg en 1959. Según Herzberg, la satisfacción laboral solo puede ser generada por elementos intrínsecos (motivadores) y la insatisfacción será generada por elementos extrínsecos (Higiene).

Factores extrínsecos. - Referido a las condiciones de trabajo que abarcan los aspectos como: el sueldo, las directrices de empresa, el ambiente y la seguridad que ofrece un puesto de trabajo.

Factores intrínsecos. - Referido a la naturaleza del trabajo, a la responsabilidad que genera, al logro profesional, promociones en la empresa, reconocimiento por parte de los superiores

Tabla 1*Teoría Bifactorial De Herzberg*

Factores Motivadores		Factores Higiénicos	
Factores que cuando van bien producen satisfacción		Factores que cuando van mal producen insatisfacción	
Satisfactores	Realización exitosa del trabajo.	Insatisfactores	Estatus elevado
	Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos del compañero		Incremento de salario
	Promociones en la empres		Seguridad den el trabajo
	Falta de responsabilidad Trabajo rutinario y aburrido, etc		Malas relaciones interpersonales Bajo salario Malas condiciones de trabajo, etc.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (NTP 394)

Para Cortés (2021), la satisfacción ocurre cuando un colaborador siente o tiene una estabilidad laboral, crecimiento profesional y un equilibrio entre aspecto laboral y personal en su lugar de trabajo; a su vez señala, que la satisfacción laboral puede ser evaluado desde dos ópticas: i) desde la vista de los empleadores, un colaborador satisfecho siempre va contribuir al crecimiento de la empresa y ii) desde la vista de un empleado, tener satisfacción laboral significa tener un buen salario bruto y tener estabilidad laboral. Para mejor entendimiento, el autor considera los componentes de: políticas administrativas, crecimiento personal, acatamiento de tareas y el trato con los jefes.

Según Radosław (2020), los factores de higiene por sí solos no generan felicidad a los colaboradores, sino que se relacionan con la insatisfacción laboral cuando se encuentran ausentes; quien respalda la teoría de Herzberg, en esa misma línea Zayas et al (2018), indica que la motivación es el eje de satisfacción laboral. La motivación impulsa hacia un resultado (deseo o meta). En tanto, la satisfacción aborda resultados ya culminados. La satisfacción laboral es apreciación de un objeto, al proceso de la experimentación y la culminación de una meta.

Según Tansel (2022), saber o conocer la satisfacción de los asalariados, puede ayudar a pronosticar la fuga de talento, el ausentismo laboral y la productividad de los trabajadores.

Nurvitasari (2019), definió a la satisfacción laboral como el disfrute de la obtención del resultado de metas, percepción de igualdad de trato y del ambiente de trabajo.

Según Mishra (2013), la satisfacción laboral es el resultado de la interrelación de muchos elementos y que cada uno tiene su importancia y no se pueden descuidar ninguno. Entre los factores asociados se encuentran, factores personales (determinado por edad, sexo, educación y tiempo de trabajo); factores del trabajo (determinado por el tipo de trabajo, habilidades requeridas, responsabilidad y estatus de la ocupación) factores controlados por la administración (salario), condiciones de trabajo, beneficios, seguridad laboral y oportunidad de ascenso), autor que afirma lo manifestado por nuestro autor base.

Según Atalaya (1999), es un conjunto de postura y afecto del trabajador hacia su trabajo, y la satisfacción o insatisfacción estará determinada por múltiples factores como el lugar donde trabaja, relaciones interpersonales, su autorrealización, la aplicación de las habilidades y destrezas adquiridas durante su formación y ejercicio profesional para el desarrollo de su trabajo y con ello obtener el reconociendo y asumir nuevos retos.

Según Herzberg (1959), la motivación es un factor clave para la lograr satisfacción del empleado. La motivación permite el desarrollo y crecimiento a nivel personal y profesional del colaborador; los indicadores asociados a la motivación son: realización, reconocimiento, complejidad del trabajo, cargo y ascenso laboral. Del mismo modo, indica que la existencia de indicadores asociados a los factores de higiene evitara la insatisfacción del trabajador.

Bueno (2019), afirmó que el ambiente de trabajo, en cuanto a la salud y seguridad, mejoraron con la fundación de la OIT; sin embargo, según muchos autores, las condiciones de trabajo empezaron a mejorar con la revolución industrial en los años 70, por la presión que ejercían los sindicatos a través de diferentes movimientos. La pelea por mejorar el ambiente de trabajo se inició en Europa

expandiéndose por todos los continentes. Sin embargo, en algunos países las condiciones de trabajo no han mejorado mucho, tal fue el caso de los asalariados de una empresa taiwanesa Foxconn (fabricantes de productos Apple), en 2010 cerca de veinte empleados se suicidaron por las malas condiciones de trabajo que la empresa les ofrecía, la información (2014).

En el ámbito nacional, en 2011 se creó la Ley de salud y seguridad en el trabajo (Ley N° 29783), con el objetivo de fomentar la cultura de prevención de riesgos laborales en Perú, cuyo deber del cumplimiento es tanto del empleador, los trabajadores y del Estado. Sin embargo, esta ley solo está enfocada a los trabajos formales, mas no aplica al trabajo informal donde las condiciones de trabajo mínima e indispensable son precarias o no existen, si no recordemos el caso de tres jóvenes que fallecieron en Galería Nicolini durante un incendio en 2017, debido a que su empleador los dejó encerrados en un contenedor para el cumplimiento de sus tareas, BBC Mundo (2017).

Con la llegada del coronavirus y la cuarentena obligatoria impuesto por el Estado peruano, surgieron nuevas formas de trabajo a través de los medios telemáticos. El Estado peruano, con la intención de mantener la salud de los trabajadores, emitió el Decreto de Urgencia N° 026-2020 para el desarrollo del trabajo remoto, donde se obliga al trabajador prestar servicios profesionales fuera de la empresa. En mucho de los casos, en espacios adaptados por el servidor, quizá donde las condiciones de trabajo no sean óptimas y puedan repercutir en la satisfacción laboral.

Según Weiss & Merlo (2015), el estudio sobre la satisfacción laboral empezó en 1930, debido a una crisis económica y laboral que atravesaban. Desde entonces, la satisfacción laboral ha sido estudiada desde diferentes enfoques, generando muchas teorías, entre ellas las dos teorías bases usadas en presente trabajo.

Actualmente, en la era de la psicología aplicada, desde 1970 las líneas de investigación se han ido centrando en la satisfacción laboral, puesto que es una variable que se relaciona con casi todas las variables de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según Baena (2017) la investigación aplicada también es conocida como utilitaria, debido a que puede evidenciar nuevos hechos, que pueden ser valorados como teoría. En tanto Hernández et al (2014), indicó que la investigación aplicada busca resolver un problema existente, mientras que Rodríguez (2003), indica que se usa para mejorar un producto, tecnología y condiciones de vida.

Para Hernández et al (2014) el estudio de tipo correlacional busca evaluar la vinculación entre los variables del estudio, del mismo modo precisa que los estudios de enfoque cuantitativo pueden ser de tipo correlacional, debido a que se vinculan sus variables, sin ser manipuladas.

Por lo expuesto, la investigación es de tipo aplicada y correlacional porque se tuvo como meta conocer si existe una correlación entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el desarrollo de trabajo remoto. Asimismo, se brindó pautas y recomendaciones para resolver los problemas existentes de los teletrabajadores y mejorar los ambientes de trabajo actual.

3.1.2. Diseño de investigación

Según Hernández et al (2014) el diseño es no experimental, debido a que el investigar no tiene control sobre los indicadores de las variables, solo se dedica observar fenómenos en su entorno natural. Asimismo, indicó que el estudio es transversal (transeccional) es descriptivo porque los datos se recogen en único momento, con el objetivo describir la incidencia de una o más variables y examinar la repercusión e interrelación en un momento determinado.

Según Gómez (2006), el estudio de enfoque cuantitativo reúne y analiza los datos para responder a los problemas planteados y acreditar las hipótesis que fueron planteadas previamente, a su vez indica que las encuestas utilizadas para recolectar datos tienen preguntas cerradas, también se pueden emplear

instrumentos estandarizados. Asimismo, Arias (2020), precisa que las preguntas deben formularse de las variables.

Por lo expuesto, el estudio es de diseño no experimental, transversal y de enfoque cuantitativo, porque las muestras se tomaron con instrumentos que tuvieron cuestionarios relacionados a los indicadores de las dimensiones de las variables. El sondeo se realizó en un solo momento; de la evaluación y en el análisis de los datos se determinó que no existe una correlación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: condiciones del trabajo

- **Definición conceptual**

Herzberg (1954), precisó que las condiciones laborales se refieren al entorno laboral que cuenta con una infraestructura segura, con condiciones de temperatura e iluminación adecuada, ambientes limpias e higiénicas, políticas de organización, estilo de liderazgo, relaciones interpersonales. Si el empleado carece de estas condiciones, experimentará un grado de insatisfacción. Las condiciones de trabajo se encuentran asociadas a los elementos extrínsecos

- **Definición operacional**

Las condiciones de trabajo se midieron con un cuestionario de elaboración propia, que conto con 29 preguntas, con escala de respuesta tipo Likert, el cuestionario se diseñó en base a las cinco dimensiones establecida por Herzberg (1954). Las dimensiones son: Condiciones laborales, Factores económicos, beneficios adicionales, factores sociales y seguridad laboral.

Indicadores:

Conto con 5 dimensiones y 34 indicadores:

- 1. Condiciones laborales**, la cual conto con 9 indicadores que son: conectividad, iluminación, equipo, ventilación, orden y limpieza, ambiente, ruido, espacio e infraestructura
- 2. Factores económicos**, dimensión que conto con 2 indicadores: remuneración y rendimiento.

3. **Beneficios adicionales**, esta dimensión conto con 4 indicadores: Afiliaciones, progreso, apoyo e identificación.
4. **Factores sociales**, ha tenido 8 indicadores, las cuales son: vinculación, cooperación, participación, relación interpersonal, comunicación grupal, colaboración, confianza y poyo.
5. **Seguridad laboral**, esta dimensión tuvo 6 indicadores: horario, turno, seguridad, supervisión y ascenso.

Escala de medición:

Según Hernández et al (2014), en la escala ordinal, hay categorías en un orden jerárquico de mayor a menor.

Por lo cual, el presente trabajo de investigación es de escala ordinal, por los siguientes motivos: I) los instrumentos contienen respuestas de tipo Likert con valores de escala ordinal y ii) para el recuento del resultado se establecidos niveles de orden jerárquico.

Variable 2: Satisfacción laboral

- **Definición conceptual**

Según (Locke, 1976, como se citó en NTP 394, 199.) es una apreciación relativa de las experiencias de trabajo del sujeto y esta percepción generará un sentimiento placentero del trabajador. Del mismo modo, precisa que las características personales como son: formación profesional, aptitud, autoestima, edad, sexo, entorno cultural y socioeconómico; serán las diversas causas que generen expectativas, necesidades y aspiraciones que conducirán a la satisfacción o insatisfacción laboral del individuo.

- **Definición operacional**

La satisfacción laboral se midió con un instrumento elaborado y validado por Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, que conto con 15 preguntas compuestas por las 2 dimensiones (factores intrínsecos y extrínsecos).

- **Indicadores:**

Tiene 2 dimensiones y 15 indicadores.

1. **Factores intrínsecos**, esta dimensión tuvo de 7 indicadores, evaluó naturaleza del trabajo, responsabilidad que genera y el logro profesional.

Sus indicadores fueron: Libertad, reconocimiento, responsabilidad, ascenso, sugerencias y reto.

2. **Factores extrínsecos**, tuvo 8 indicadores, que evaluó las condiciones de trabajo, los indicadores fueron: Condiciones, vinculación, confianza, remuneración, horario y estabilidad.

Escala de medición:

Según Hernández et al (2014), en la escala ordinal, hay categorías en un orden jerárquico de mayor a menor.

Por lo cual, el presente trabajo de investigación es de escala ordinal, por los siguientes motivos: I) los instrumentos contienen respuestas con valores de escala ordinal y ii) para el recuento de los resultados se ha establecido niveles de orden jerárquico.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Según Arias (2020), se encuentra conformada por unidad de estudio (sujetos de investigación) y unidades de muestreo (contiene información).

La población estuvo conformada por (30) colaboradores que tienen cualquier modalidad de trabajo (trabajo mixto (presencial y remoto) y teletrabajo), de un área de una entidad pública ubicada en la ciudad de Lima.

3.3.2. Criterio de inclusión

Se consideró a todo el personal que cuenta con Contrato Administrativo de Servicios - CAS

3.3.3. Criterio de Exclusión

Se consideró a todo el personal de un área de una entidad pública, se excluyó al personal de seguridad, servicios generales y personal que desarrolla servicios no personales.

3.3.4. Muestra

Según Hernández et al (2014), es un número representativo de casos, y para Baena (2017) es la parte representativa del universo de estudio.

Estuvo formada por 30 colaboradores de un área de una institución pública que tienen un contrato CAS y desarrollan cualquier la modalidad de trabajo mixto (presencial y remoto) o teletrabajo.

3.3.5. Muestreo

Según Otzen y Manterola (2017), el muestreo no probabilístico puede ser por conveniencia e intencional porque solo se consideraron a sujetos con características particulares y que aceptaron participar voluntariamente en el estudio; Asimismo, Hernández et al (2014), indicó que la muestra no probabilística también se llama muestreo dirigido. Por su parte Fernández (2004), indica que uno de los métodos de muestreo más utilizado es el muestreo por conveniencia (no probabilístico y no aleatorio), el cual es un tipo de muestreo que no tiene control, permite la participación voluntaria de los encuestados, y las encuestas pueden realizarse por correo.

Por lo expuesto, el tipo de muestreo realizado en presente trabajo se realizó por conveniencia e intencional, dado que nos pusimos en contacto con la población de estudio mediante aplicativo de WhatsApp para el enviar el link de formularios Google y permitir su participación voluntaria, asimismo, se envió un recordatorio para su respectivo llenado.

3.3.6. Unidad de análisis

Según Arias (2020), es el producto de la unidad de muestro.

En la investigación la unidad de muestra fueron los servidores públicos de una entidad pública que laboran bajo la modalidad de trabajo mixto o teletrabajo; el resultado obtenido es el producto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica:

Según Hernández & Duana (2020), la técnica abarca una serie de pasos y diligencias que le permite al investigador obtener información necesaria para dar respuesta a los interrogantes del estudio.

En la investigación se usó la técnica de encuesta, para ello se creó un formulario en Google Forms (Formularios de Google), posteriormente se envió el link por grupo de WhatsApp.

3.4.2. Instrumentos:

Hernández et al (2014), la recolección de datos cuantitativos es mediante la aplicación herramientas de medición, el cual le permite al investigador la oportunidad de comparar el marco teórico con los antecedentes. Del mismo modo, Hernández & Duana (2020), precisan que el instrumento debe tener las siguientes características: debe ser confiable, objetivo y tenga validez; la falta de uno de estos elementos, hace que instrumento no sea útil.

Según Arias (2020), contiene una serie de preguntas enumeradas, del mismo modo, un conjunto de respuestas, que podrían ser dicotómicas o politómicas, las cuales se encuentran en un lenguaje sencillo y claro. Además, debe permitir al encuestado responder en menor tiempo posible. Para la aplicación del cuestionario no es necesario la presencia física del investigador.

Para la variable 1 (condiciones de trabajo), se aplicó un instrumento de elaboración propia, que tuvo como respuestas la escala de Likert. La validez del instrumento fue avalada por 3 expertos en materia de la investigación y que forman parte del staff de educadores de la Universidad César Vallejo y posteriormente se sometió a la confiabilidad del SPSS (del inglés Statistical Package for Social Sciences), obteniendo un nivel de fiabilidad por alfa de Cronbach = 0,897. El cuestionario evaluó las dimensiones de condiciones de trabajo (9 ítems), factores económicos (2 ítems), beneficios sociales (4 ítems), factores sociales (11 ítems) y seguridad laboral (8 ítems).

Para la variable 2 (satisfacción laboral), se aplicó la encuesta de "NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción", elaborado por el Instituto Nacional de Higiene en el trabajo de España. Obtenido el nivel de fiabilidad para la

población de estudio por alfa de Cronbach = 0,899. El cuestionario evaluó el grado de satisfacción laboral según 2 factores. El factor extrínseco cuenta (8 ítems), el factor intrínseco cuenta (7 ítems).

3.4.3. **Validez:**

Según Arias (2020), el instrumento que se encuentra validado por expertos o se sustentan teóricamente no requiere confiabilidad estadística. Por su parte Corral (2009), manifestó que la validez no se puede cuantificar, su estimación es por juicio de experto, razón por la que se hace necesaria su confirmación acorde pase el tiempo y se realiza una prueba piloto mediante la información que se recolecta.

La validez es el “Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (Hernández et al,2014, p.200.)

La validez del instrumento de presente trabajo fue validado por los expertos considerando el criterio de pertinencia al marco teórico, la relevancia para la dimensión y claridad del enunciado al que se refiere el cuestionario.

3.4.4. **Confiabilidad:**

Para Hernández et al (2014), es la capacidad del instrumento de producir resultados consistentes y coherentes. En tanto, para Arias (2020) el resultado de la prueba es lo mismo cuando se aplica varias veces al mismo sujeto y en las mismas condiciones.

Según Corral (2009), antes de recolectar los datos, es necesario probar el instrumento en un pequeño grupo de población (prueba piloto). Además, precisa que uno de los métodos para evaluar la uniformidad de los ítems es la alfa de Cronbach, sobre todo cuando se tienen respuestas politómicas.

La confiabilidad del instrumento que evaluó las condiciones de trabajo obtuvo un valor para alfa de Cronbach (0,897); mientras que el instrumento que midió el nivel de satisfacción laboral tuvo valor para alfa de Cronbach (0,899).

3.5. Procedimiento

Según Arias (2020), las encuestas se aplicaban de manera física en forma presencial, ya sea a un individuo o grupal; sin embargo, en el contexto de la Covid-19, los cuestionarios se vienen aplicando de forma virtual.

En el desarrollo del trabajo, para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta, no se manipuló las variables, dado que la investigación no es experimental.

Para medir las condiciones de trabajo, se elaboró un cuestionario con 29 ítems, con respuestas de escala Likert; posteriormente se solicitó su validez a tres expertos en materia de investigación, que son docentes de la Universidad César Vallejo. Luego se procedió a recolectar datos para realizar la prueba piloto y saber la confiabilidad del instrumento. El instrumento obtuvo un coeficiente de confiabilidad muy alta, el valor para alfa de Cronbach fue de 0,897.

Para obtener los datos de la satisfacción laboral, se usó un instrumento desarrollado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, la cual contiene 15 ítems, no se sometió a la validez de experto, pero fue necesario realizar la confiabilidad del instrumento en SPSS, obteniendo como resultado el alfa de Cronbach = 0,899.

Para recolectar las muestras, se coordinó con la directora del área, posteriormente se invocó al espíritu solidario y se informó el motivo de la encuesta a los participantes. Asimismo, se dejó en claro que su participación fue libre y que por ello no hubo un incentivo económico. Luego se envió los cuestionarios en archivo Word, lamentablemente no tuvo buena acogida, razón por la cual, se desarrolló los formularios en Google Forms (Formularios de Google). Posteriormente se envió el link por grupo de WhatsApp, con la cual respondieron adecuadamente los encuestados. Para asegurar la participación en la encuesta fue necesario enviar un mensaje internamente a cada uno de los integrantes del área elegida. Una vez concluida la recolección de datos, se exportó a un archivo de Excel y posteriormente se sometió al programa estadístico SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Para Hernández et al (2014), la estadística descriptiva se encarga de analizar la distribución de los datos, las repeticiones, medidas de tendencia central y medidas de la variabilidad y de las calificaciones obtenidas para cada variable del estudio. Posteriormente a los datos obtenidos se realizaron los cálculos estadísticos para acreditar la hipótesis planteada.

Por su parte, Arias (2020) manifestó que se usa la estadística descriptiva para representar en tablas o gráficas del resultado obtenido.

Respecto a la estadística inferencial, Hernández et al (2014), manifestó que sirve para probar suposición y valorar los parámetros. Por su lado Borrego (2008), precisó que la estadística inferencial propone y resuelve el problema por predicción. A su vez, genera una conclusión general sobre la población, a partir de los resultados de la muestra.

En esta investigación, antes del análisis de datos, se realizó la evaluación de confiabilidad del instrumento de cada variable, mediante el coeficiente de alfa de Cronbach. Posteriormente, se ejecutó y se analizó los datos mediante programa estadístico SPSS, ya que este software puede procesar, analizar, explorar los datos univariados (por variables y por dimensiones) y bivariados (cruce de las variables). Además, una vez establecida la relación, es necesario saber el coeficiente de correlación; la cual, según Vargas (1995), indica el efecto de la variable A sobre variable B, y los valores de correlación indican el nivel o intensidad de correlación que existe entre las variables del estudio. Según Pérez (2012), estos valores se encuentran en un rango de -1 a +1, los cuales indican una correlación perfecta, mientras que cuando el valor es cero será una correlación nula. Finalmente, Salas (2018) sostiene que, cuando el valor obtenido se encuentra cerca a uno, los datos son más exactos.

El programa generó tablas y gráficos para cada uno de las variables, dimensiones y la correlación entre ellas (ver en sección de resultados).

3.7. Aspectos éticos

Según Hernández et al (2014), los aspectos éticos se dirigen al investigador, respecto a las opiniones que los encuestados podrían emitir sobre ciertos temas. Por otro lado, Timal y Sánchez (2017), indica que es una falta de ética tomar e incluir partes de obras ajenas sin citar y no usar comilla para delimitar el texto.

En el presente trabajo de investigación se llegó usar parte de obras, investigaciones, tesis y artículos de revistas indexadas. Sin embargo, se citó a los autores, se usó el delimitador de texto (“”) considerando la parte ética y reconociendo el derecho y la propiedad intelectual de los autores. Asimismo, se veneró la calidad de investigación que llegaron obtener.

IV. RESULTADOS

Análisis Univariado

Tabla 2

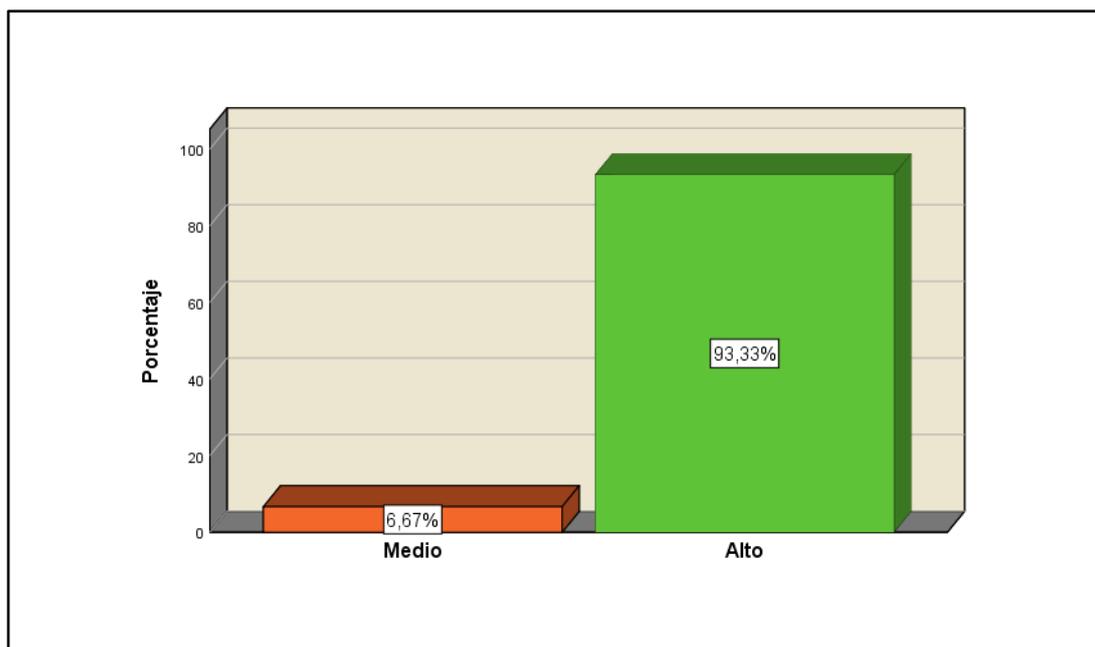
Resultados Para La V1. Condiciones De Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	2	6,67
	Alto	28	93,33
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de Condiciones de trabajo

Figura 2

V1. Condiciones de trabajo



De la observación de la Tabla 2 y del gráfico 2 de la variable 1, se observó que, de un total de 30 servidores públicos encuestados, 28 colaboradores que representa el 93.33% estableció a las condiciones de trabajo en un nivel alto y 2 funcionarios de 30 encuestados que representa el 6.67% manifestó que el nivel es medio. Por consiguiente, los servidores públicos en el contexto Covid-19 en una institución pública consideran a sus condiciones de trabajo en nivel alto.

Tabla 3

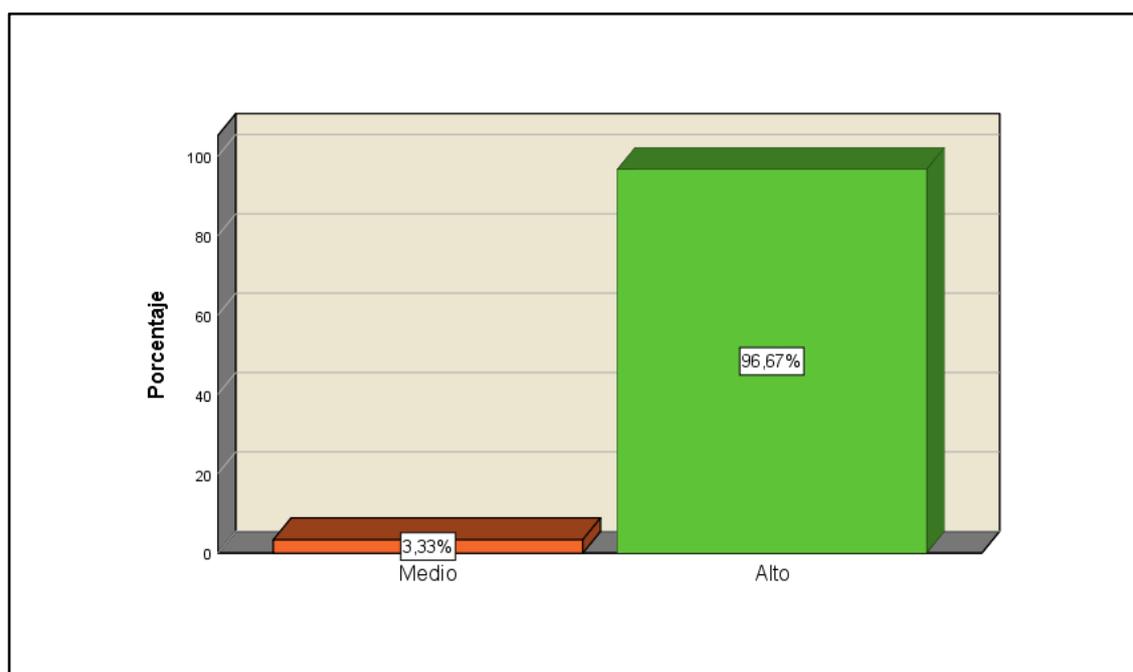
Resultados Para La D1V1. Condiciones Laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	1	3,33
	Alto	29	96,67
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de condiciones de trabajo

Figura 3

V1D2. Condiciones laborales



De la observación de la Tabla 3 y del gráfico 3, se visualizó, de un total 30 colaboradores, 29 participantes del estudio que representa el 96.67% localizó a las condiciones laborales en un nivel alto y el 3.33% que manifestó tener nivel medio. Por ello, los servidores públicos en el contexto Covid-19 en una institución pública consideran tener condiciones laborales alto.

Tabla 4

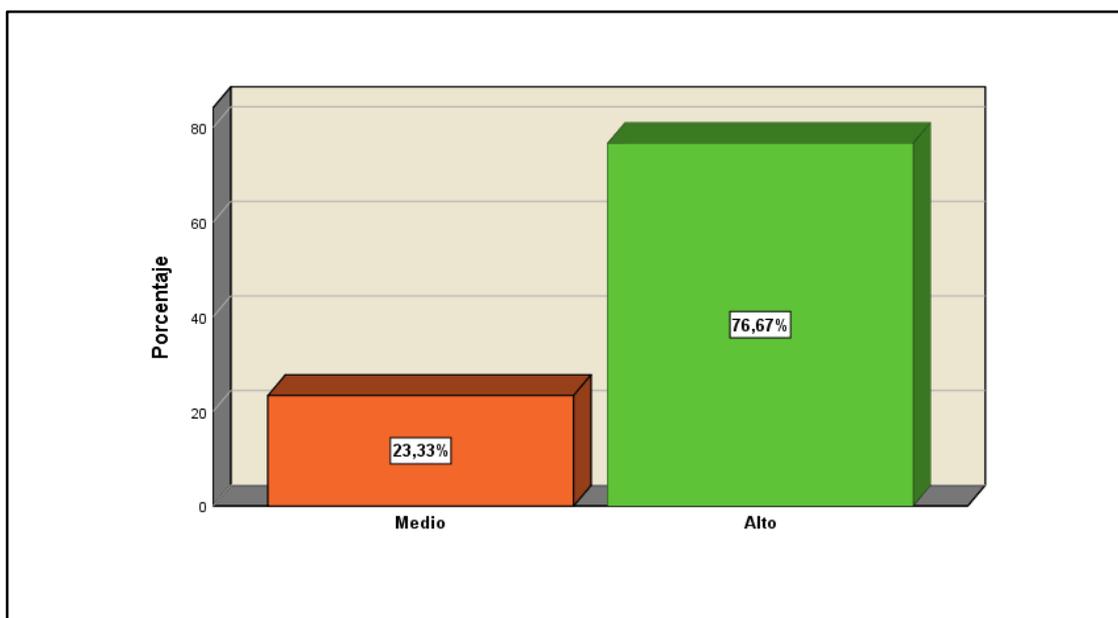
Resultados Para La D2V1. Factores económicos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	7	23,33
	Alto	23	76,67
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de condiciones de trabajo

Figura 4

V1D2. Factores económicos



De la observación de la Tabla 4 y del gráfico 4, se advirtió que, del total de 30 encuestados, 23 personas que representa el 76.7% posiciono a factores económicos en un nivel alto, frente a 7 personas que representa el 23.33% en un nivel es medio. Por lo que se interpretó que los servidores públicos en el contexto Covid-19 en una institución pública consideran a los factores económicos en un nivel alto.

Tabla 5

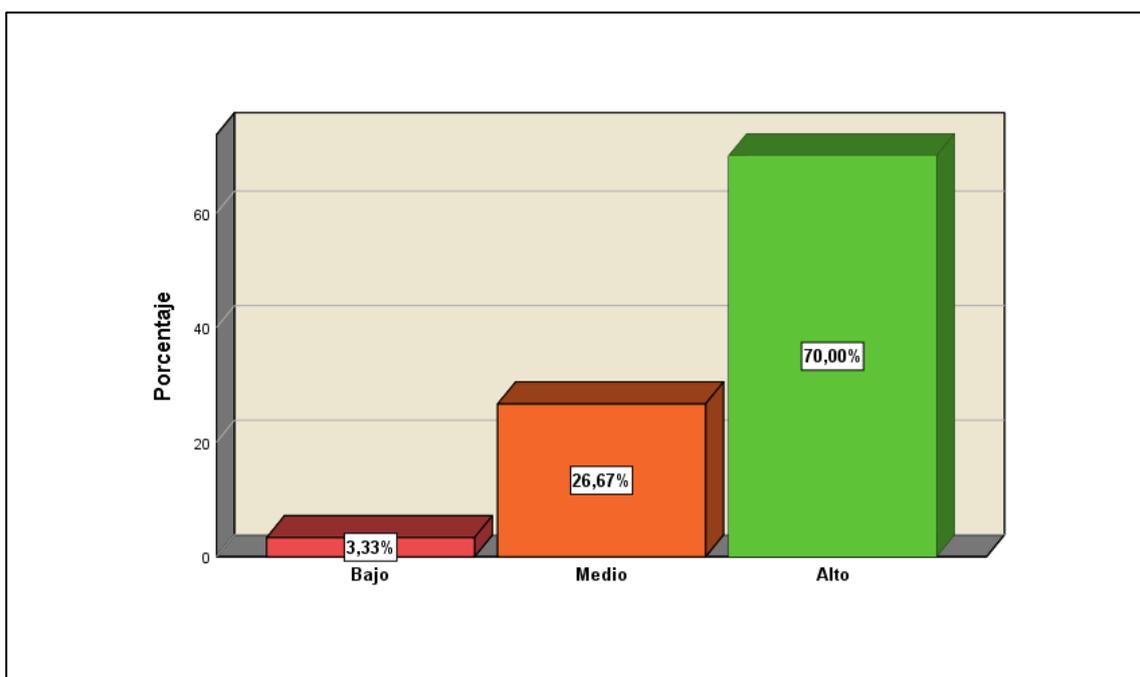
Resultados Para La D3V1. Beneficios Adicionales

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3,33
Medio	8	26,67
Válido Alto	21	70,00
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de Condiciones de trabajo

Figura 5

V1D3. Beneficios adicionales



De la observación de la Tabla 5 y del gráfico 5, se observó, de 30 servidores públicos encuestados, 21 personas que representa el 70% situó a los beneficios adicionales en un nivel alto, mientras que 8 funcionarios que representa el 26,67% en nivel medio, y solo una persona que representa el 3.33% manifestó que el nivel es bajo. Por lo que se concluyó que los servidores públicos en el contexto Covid-19 en una institución pública consideran a los beneficios adicionales en un nivel alto.

Tabla 6

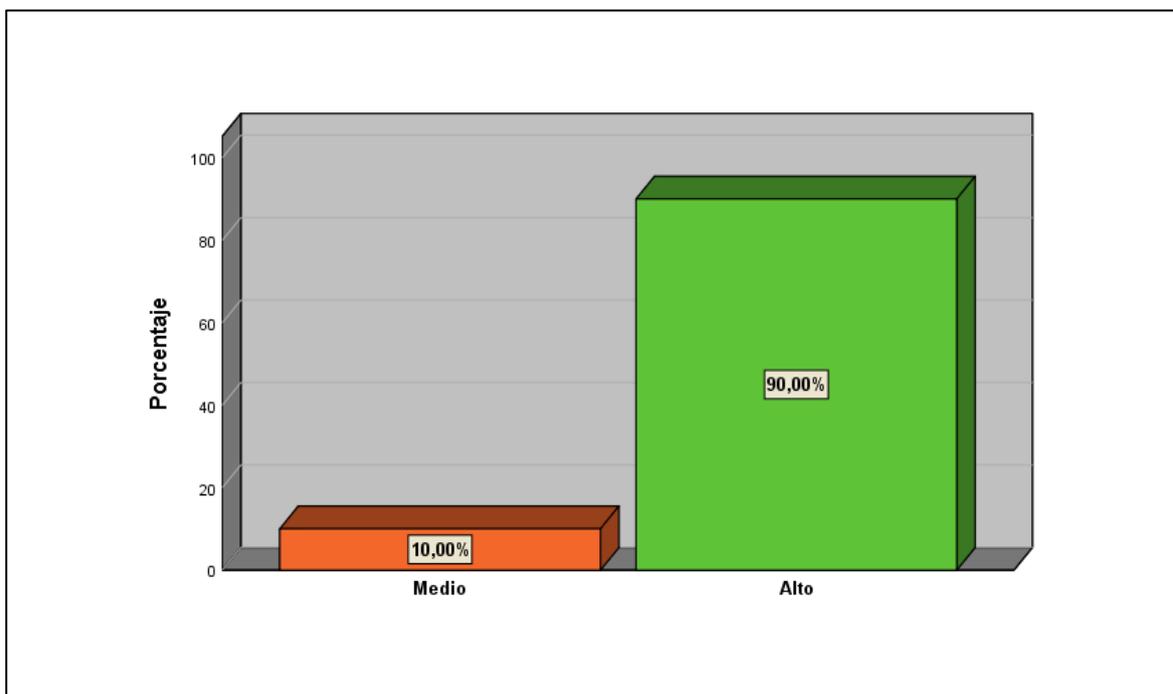
Resultados Para La D4V1. Factores sociales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	3	10,00
	Alto	27	90,00
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de Condiciones de trabajo

Figura 6

V1D4. Factores sociales



De la observación de la Tabla 6 y del gráfico 6, se notó que, de 30 funcionarios públicos encuestados, 27 servidores públicos que representa el 90% situó a dimensión de factores sociales en un nivel alto y solo 3 personas que representa el 10% como nivel medio. Por lo expuesto, los funcionarios públicos en el contexto Covid-19 en una institución pública consideraron a los factores sociales en un nivel alto.

Tabla 7

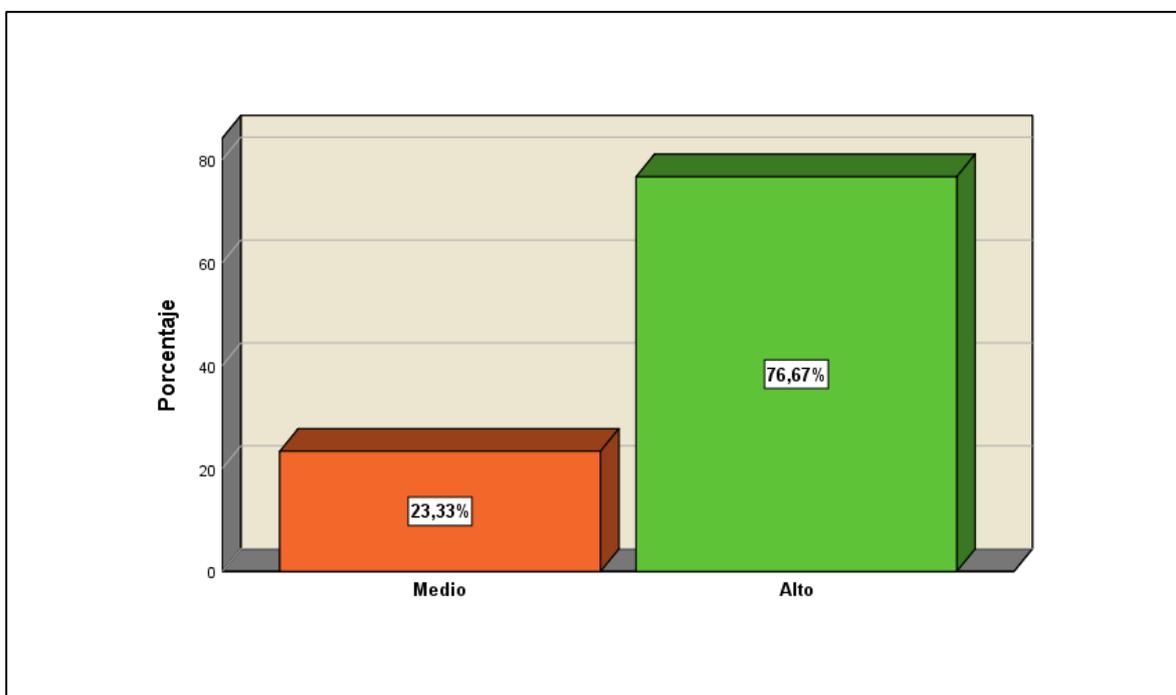
Resultados Para La D5V1. Seguridad laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	7	23,63
	Alto	23	76,67
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de Condiciones de trabajo

Figura 7

V1D5. Seguridad laboral



De la observación de la Tabla 7 y del gráfico 7, se advirtió que, del total de 30 personas encuestados, 23 funcionarios públicos que representa el 76.67% estableció a seguridad laboral en un nivel alto y 7 servidores públicos que representa el 23.33% en un nivel medio. Por lo que se concluyó que los servidores públicos en el contexto Covid-19 en una institución pública consideran a la seguridad laboral

Tabla 8

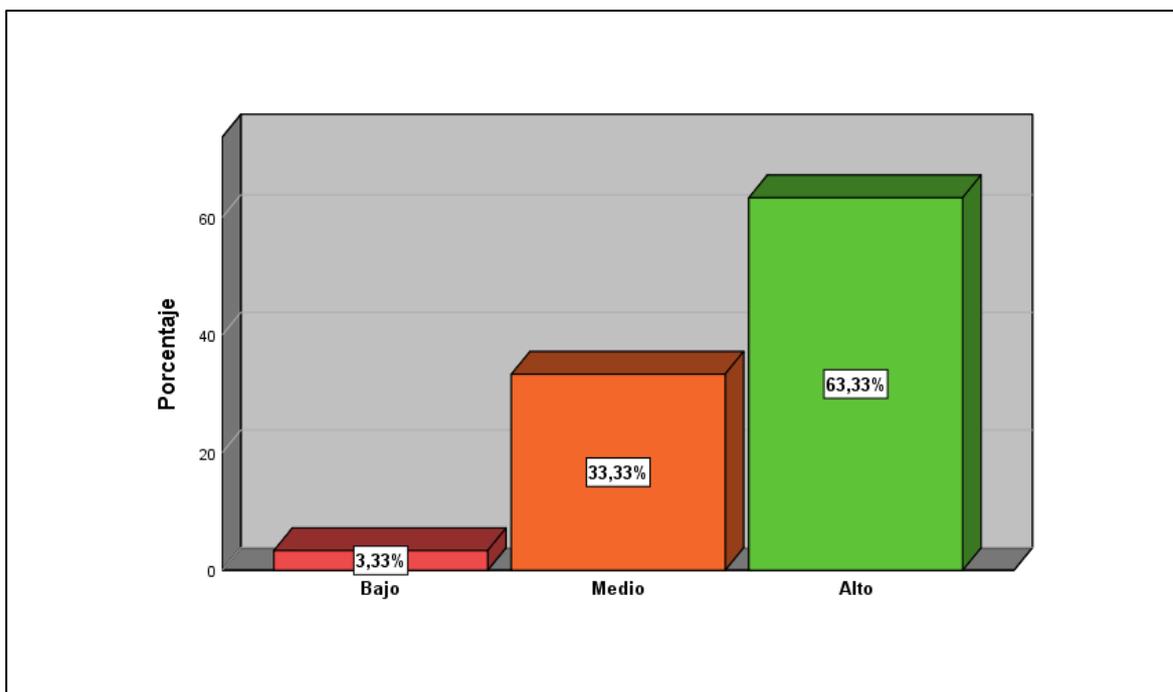
Resultados Para La V2. Satisfacción Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Bajo	1	3,33
	Medio	10	33,33
	Alto	19	63,33
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral

Figura 8

V2. Satisfacción Laboral



De la observación de la Tabla 8 y del gráfico 8, de la variable 2. Se determinó que, de un total 30 servidores públicos encuestados, 19 trabajadores que representa el 63,33% ubicó a la satisfacción laboral en un nivel alto, mientras que 10 funcionario públicos que representa el 33.33% en nivel medio y 1 persona que representa el 3.33% en un nivel bajo. Por lo que se concluyó que los servidores públicos en el contexto Covid-19 en una institución pública tienen alto nivel de satisfacción laboral.

Tabla 9

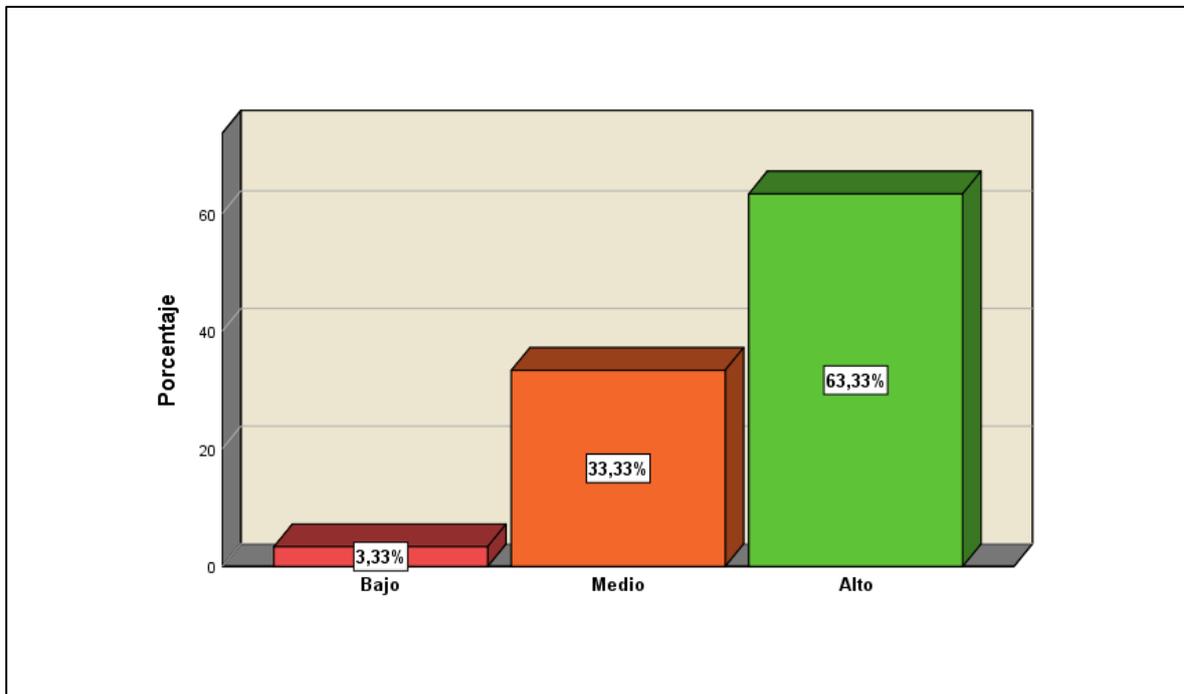
Resultados Para La D1V2. Factores Intrínsecos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	3,33
	Medio	10	33,33
	Alto	19	63,33
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral

Figura 9

V2D1Factores intrínsecos



De la observación de la Tabla 9 y del gráfico 9, se observó que, de 30 personas encuestados, 19 funcionarios públicos que representa el 63.33% manifestó situó a la dimensión de factores intrínsecos en nivel alto y 7 servidores públicos que representa el 33.33% en nivel medio y una persona en nivel bajo. En consecuencia, los servidores públicos en el contexto Covid-19 en una institución pública sitúan a los factores intrínsecos en nivel alto.

Tabla 10

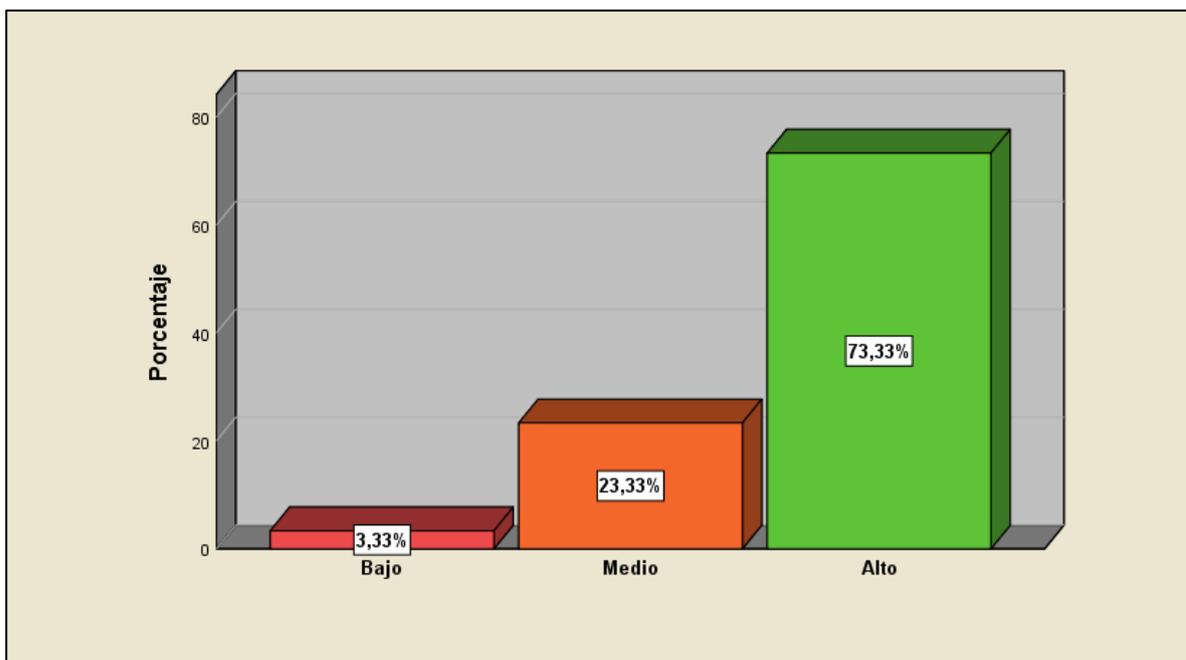
Resultados Para La D2V2. Factores Extrínsecos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	3,33
	Medio	7	23,33
	Alto	22	73,33
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral

Figura 10

V2D2 Factores Extrínsecos



Del análisis de la Tabla 10 y del gráfico 10 se visualizó que, de 30 personas encuestados, 22 funcionarios públicos que representa el 73.33% indicó a los factores extrínsecos en un alto nivel, 7 servidores públicos que representa el 23.33% en nivel y un colaborador que representa el 3.33% en nivel bajo. En conclusión, los servidores públicos en el contexto Covid-19 en una institución pública ubican a los factores extrínsecos en un nivel alto.

Análisis Bivariado

Tabla 11

Cruce Entre V1. Condiciones de trabajo y V2. Satisfacción laboral

			Satisfacción laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Condiciones de trabajo	Medio	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	6,7%	0,0%	6,7%
	Alto	Recuento	1	8	19	28
		% del total	3,3%	26,7%	63,3%	93,3%
Total	Recuento		1	10	19	30
	% del total		3,3%	33,3%	63,3%	100,0%

Fuente: Ambos cuestionario

De la intersección de las variables se nos permitió inferir, que el 63,3% servidores públicos en el contexto Covid-19 de una institución pública, perciben a las condiciones de trabajo en un nivel alto y consideran tener un nivel alto de satisfacción laboral. Asimismo, ningún servidor (0%) respondió que las condiciones de trabajo se mantienen en un nivel bajo, lo cual es congruente con la satisfacción laboral en un nivel bajo.

Tabla 12

Cruce De La D1. Condiciones Laborales Con La Variable 2

			Satisfacción laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Condiciones laborales	Medio	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%
	Alto	Recuento	1	9	19	29
		% del total	3,3%	30,0%	63,3%	96,7%
Total	Recuento		1	10	19	30
	% del total		3,3%	33,3%	63,3%	100,0%

Fuente: Ambos cuestionario

Del cruce de la D1y la V2 se concluye que, el 63,3% servidores públicos en el contexto Covid-19 de una institución pública, perciben tanto a la dimensión de condiciones laborales y a la satisfacción laboral en un nivel alto.

Tabla 13*Cruce De La D2. Factores Económicos Con La Variable 2*

			Satisfacción laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Factores económicos	Medio	Recuento	0	5	2	7
		% del total	0,0%	16,7%	6,7%	23,3%
	Alto	Recuento	1	5	17	23
		% del total	3,3%	16,7%	56,7%	76,7%
Total	Recuento		1	10	19	30
	% del total		3,3%	33,3%	63,3%	100,0%

Fuente: Ambos cuestionario

Del cruce de la D2 y la V2 se concluye que, el 56,7% de los trabajadores públicos en el contexto Covid-19 de una institución pública, perciben a los factores económicos y la satisfacción laboral en un nivel alto.

Tabla 14*Cruce De La D3. Beneficios Adicionales Con La Variable 2*

			Satisfacción laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Beneficios adicionales	Bajo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%
	Medio	Recuento	0	5	3	8
		% del total	0,0%	16,7%	10,0%	26,7%
	Alto	Recuento	1	5	15	21
		% del total	3,3%	16,7%	50,0%	70,0%
Total	Recuento		1	10	19	30
	% del total		3,3%	33,3%	63,3%	100,0%

Fuente: Ambos cuestionario

Del cruce de la D3 y la V2 se concluye que, el 50% empleados públicos en el contexto Covid-19 de una institución pública precisó que percibe a los beneficios adicionales y la satisfacción laboral en un nivel alto.

Tabla 15*Cruce De La D4. Factores Sociales Con La Variable 2*

			Satisfacción laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Factores sociales	Medio	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	10,0%	0,0%	10,0%
	Alto	Recuento	1	7	19	27
		% del total	3,3%	23,3%	63,3%	90,0%
Total		Recuento	1	10	19	30
		% del total	3,3%	33,3%	63,3%	100,0%

Fuente: Ambos cuestionario

Del cruce de la D4 y la V2 se concluye que, el 63,3% de los servidores públicos en el contexto Covid-19 de una institución pública manifestó que su nivel de percepción a los factores sociales y la satisfacción laboral es alto.

Tabla 16*Cruce De La D5. Seguridad Laboral con La Variable 2*

			Satisfacción laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Seguridad Laboral	Medio	Recuento	0	4	3	7
		% del total	0,0%	13,3%	10,0%	23,3%
	Alto	Recuento	1	6	16	23
		% del total	3,3%	20,0%	53,3%	76,7%
Total		Recuento	1	10	19	30
		% del total	3,3%	33,3%	63,3%	100,0%

Fuente: Ambos cuestionario

Del cruce de la D5 y la V2 se concluyó, que el 53,3% de los asalariados públicos en el contexto Covid-19 de una institución pública indicó que su nivel de percepción a seguridad laboral es alto, la cual coincide con la satisfacción laboral. Asimismo, ningún servidor público (0%) respondió que su satisfacción se encuentra en un nivel bajo lo cual es congruente con las condiciones de trabajo.

Contrastación de hipótesis

Pruebas de normalidad

Regla:

- Si $N > 50$ (Kolmogorov -Smirnov)
- Si $N < 50$ (Shapiro – Wilk)

En presente trabajo de investigación, Se optó por usar el estadístico de Shapiro Wilk, a razón a que es el más adecuado por la cantidad de encuestados (30) y la población de estudio fue menor de 50.

Dónde:

- H_0 . La muestra proviene de una distribución normal, usar (r de Pearson)
- H_a . La muestra no proviene de una distribución normal, usar (Rho de Spearman).

Regla:

- Sí, $p < 0,05$ rechazar la H_0 y aceptar la H_a .
- Sí, $p > 0,05$ aceptar H_0 y rechazar la H_a .

Tabla 17

Normalidad Por Shapiro- Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	,944	30	,114
satisfacción laboral	,861	30	,001

Analizando la tabla 17, se concluye lo siguiente:

El valor p de la variable 1 (condiciones laborales) es 0,114, lo que indica que los datos siguen una distribución normal, mientras que el valor p de la variable 2 (satisfacción laboral) es 0,001, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H₀. No existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022.

H_G. Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022.

Tabla 18

Prueba De Hipótesis General

			Condiciones de trabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,234
		Sig. (bilateral)	.	,213
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,234	1,000
		Sig. (bilateral)	,213	.
		N	30	30

El Rho valor obtenido es de 0,234 y el p valor es de 0,213, el cual es mayor de 0,05, estos resultados son indicadores que no existe ninguna relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022. Finalmente, se aceptó la H₀ y no se pudo responder la hipótesis planteada.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀. Las condiciones laborales no tienen una relación significativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022.

HE1. Las condiciones laborales tienen una relación significativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022.

Tabla 19*Hipótesis Específica 1*

		D1. Condiciones laborales		
			Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	D1. Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,116
		Sig. (bilateral)	.	,540
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,116	1,000
		Sig. (bilateral)	,540	.
		N	30	30

El Rho valor obtenido es de 0,116 y el p valor es de 0,540, el cual es mayor de 0,05. Estos datos son indicadores que la D1 no se relacionan de ninguna manera en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022. Finalmente, se aceptó la H_0 y no se pudo responder a la HE1 planteada.

Prueba de hipótesis específica 2

H_0 . Los factores económicos no tienen una relación significativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022.

HE2. Los factores económicos tienen una relación significativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022.

Tabla 20*Hipótesis Específica 2*

		D2. Factores económicos	
			Satisfacción laboral

Rho de Spearman	D2. Factores económicos	Coeficiente de correlación	1,000	,242
		Sig. (bilateral)	.	,197
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,242	1,000
		Sig. (bilateral)	,197	.
		N	30	30

El Rho valor obtenido es de 0,242 y el p valor es de 0,197, el cual es mayor de 0,05. Estos resultados son indicadores que la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022 no tiene dependencia de los factores económicos. Finalmente, se aceptó la H_0 y no se pudo responder a la HE2 planteada.

Prueba de hipótesis específica 3

H_0 . Los beneficios adicionales no tienen una relación significativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022.

HE3. Los beneficios adicionales tienen una relación significativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022.

Tabla 21

Hipótesis Específica 3

			D3. Beneficios adicionales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	D3. Beneficios adicionales	Coeficiente de correlación	1,000	,240
		Sig. (bilateral)	.	,201
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,240	1,000

	Sig. (bilateral)	,201	.
	N	30	30

El Rho valor obtenido es de 0,240 y el p valor es de 0,201, el cual es mayor de 0,05. Estos datos son indicadores que la D3 no afectan la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022. Finalmente, se aceptó la H0 y no se pudo responder a la HE3 planteada.

Prueba de hipótesis específica 4

H₀. Los factores sociales no tienen una relación significativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022

HE4. Los factores sociales tienen una relación significativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022

Tabla 22

Hipótesis Específica 4

		D4. Factores sociales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	D4. Factores sociales	1,000	,305
	Satisfacción laboral	,305	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,101
	N	30	30
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,101	.
	N	30	30

El Rho valor obtenido es de 0,305 y el p valor es de 0,101, el cual es mayor de 0,05. Estos resultados son indicadores que la D4 no perturban la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución

pública de Lima-2022. Finalmente, se aceptó la H0 y no se pudo responder a la HE4 planteada.

Prueba de hipótesis específica 5

H0. La seguridad laboral no tiene una relación significativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima 2022

HE5. La seguridad laboral tiene una relación significativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima 2022.

Tabla 23

Hipótesis Específica 5

			D5. Seguridad laboral	Satisfacción laboral
Rho de	D5.	Coeficiente de	1,000	,270
Spearman	Seguridad	correlación		
n	laboral	Sig. (bilateral)	.	,149
		N	30	30
	Satisfacción	Coeficiente de	,270	1,000
	n laboral	correlación		
		Sig. (bilateral)	,149	.
		N	30	30

El Rho valor obtenido es de 0,270 y el p valor es de 0,149, el cual es mayor de 0,05. Estos datos son indicadores que la seguridad laboral no afecta la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022. Finalmente, se aceptó la H0 y no se pudo responder a la HE3 planteada.

V. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos por la encuesta a los servidores públicos que realizan trabajo remoto y mixto de una entidad pública, no pudimos responder a la hipótesis planteada. Se observó que el grado de relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral es nula, la cual fue establecida por $Rho = 0,234$ y el nivel de sig.= $0.213 > 0.05$, lo que afirma que existe una correlación nula y no hay dependencia entre las variables. Además del análisis univariado, se pudo ver que el 93.33% de los encuestados ubicó a las condiciones de trabajo en un nivel alto y el 63,33% de los servidores públicos colocó a la satisfacción laboral en un nivel alto; estos datos sustentan que no existe una relación entre las variables.

De los datos obtenidos en el presente trabajo de investigación, ninguna dimensión de las condiciones de trabajo, ni en la satisfacción laboral, obtuvo un nivel bajo; muy por el contrario, muestran niveles de medio a alto en ambas dimensiones de las variables, lo que reafirma lo indicado por Camargo (2005), que a medida que el trabajo se desarrolle en un ambiente propicio, mayor será el grado de satisfacción.

Los resultados obtenidos, no guardan relación con los datos obtenidos en el trabajo de investigación realizado por Bellido et al (2021), quienes, obtuvieron el valor de $p= 0.000$, que indica la insatisfacción de los colaboradores generados por las condiciones de su entorno laboral, en ambas entidades estatales; a diferencia del presente trabajo, la satisfacción laboral no depende de las condiciones de trabajo. Quizá esta diferencia se debe al tiempo de muestreo realizado; Bellido et al (2021), realizaron estudios durante el desarrollo de la primera y segunda ola de la Covid-19 en nuestro país, dado que los teletrabajadores se estaban adaptando al nuevo modelo de trabajo; por otro lado, estaba el temor de contagiarse del coronavirus y aún no llegaban las inmunizaciones para prevenir la enfermedad de la Covid-19.

Asimismo, los resultados obtenidos en el presente trabajo, discrepa con la investigación realizada por Rosales y Miguel (2021), en cuya investigación hallaron la existencia de correlación positiva media ($r=0.716$), lo que indica que a mejores condiciones de trabajo mayor será la satisfacción laboral del personal operativo. De igual manera, en una de las dimensiones de las condiciones de trabajo, en el

estudio realizado por Rosales y Miguel (2021), fue las condiciones del entorno, cuyo valor de correlación Pearson ($r = 0.843$), lo que demostró que hubo una correlación positiva considerable entre condiciones del entorno y la satisfacción laboral. Estos datos también discrepan con nuestros resultados, dado que el Coeficiente de Spearman en el presente trabajo para las condiciones laborales y la satisfacción laboral fue de $Rho = 0.116$, el cual fue demostrado una correlación nula entre la primera dimensión de la variable 1 y la variable 2 del estudio.

Así también, se discrepó con los resultados obtenidos por Reaño (2019), en cuyo trabajo de investigación señaló la existencia de una correlación moderada positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo, lo cual fue demostrado por el valor obtenido para coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.465$), que significa que al mejorar las condiciones ambientales mejorará el nivel de satisfacción. Además, en dicho estudio solo el 3.5% del 100% indicó tener alto nivel de satisfacción laboral, mientras que, en el presente trabajo de investigación, el 63,33% indicó tener alto nivel de satisfacción laboral, lo cual confirma una discrepancia entre los datos obtenidos en las investigaciones.

En esa misma línea, se discrepó con los datos obtenidos por Oré y Motta (2019), en cuya investigación, en el cruce de las variables entre la satisfacción laboral y las condiciones de su trabajo, hallaron que el 78% de los encuestados indicaron que sus condiciones de trabajo y su satisfacción laboral se llevaban a cabo en un nivel regular, mientras del cruce de ambas variables en el presente trabajo, se observó que el 63,3% servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública, perciben a las condiciones de trabajo y a la satisfacción laboral en un nivel alto.

Mientras que el trabajo de tesis de Correa et al (2019) encontró una correlación directa y significativa entre las variables de estudio, el cual fue avalado por el valor de coeficiente de correlación de Pearson ($r=,721$). Sin embargo, el valor de $Rho= 0,234$ obtenido en presente trabajo dista del estudio a pesar que ambas investigaciones se desarrollaron en un área administrativa, claro está en diferente contexto.

A nivel internacional, se encuentra el estudio realizado por Brunelli et al (2022), en cuya investigación determinaron que la satisfacción laboral se correlacionó de forma negativa con las demandas laborales (rango de $Rho = -0.212$ a $-0,487$) y positiva con los recursos usados en el trabajo (rango $Rho = 0,320$ a $0,404$). Estos datos discrepan con los resultados de nuestra investigación, dado que el valor obtenido de Coeficiente de Spearman ($Rho = 0,234$) y el nivel de sig. = $0.213 > 0.05$ indican que no existe una correlación de ninguna forma, lo que nos respalda y nos hace discrepar de los datos obtenidos en el trabajo de Brunelli et al (2022).

Además, Brunelli et al (2022) en su investigación evidenciaron que existe una relación entre la satisfacción laboral y la capacitación recibida ($p: 0,008$). En el presente trabajo, el ítem de capacitación forma parte de la dimensión de seguridad laboral, cuyo resultado a nivel de Sig. = $0.149 > 0.05$, lo que nos indica que existe una relación nula entre la dimensión en mención y la satisfacción laboral. Además, se debe precisar, la entidad pública donde se desarrolló la investigación brinda capacitaciones sobre ergonomía, educación financiera, salud y seguridad en el trabajo, entre otras. Asimismo, se desarrollan las pausas activas tanto vía virtual usando el aplicativo de teams y físicamente para los servidores que realizan trabajo presencial.

En el trabajo, realizado por Brunelli et al (2022), evidencian, que la satisfacción laboral presentó puntuaciones altas, pero disminuyó significativamente ante mayor carga de trabajo, pero aumenta en cuanto a la retroalimentación y el apoyo social que recibe. Lo que reafirma los datos obtenidos en presente trabajo, dado, que los indicadores de apoyo y confianza se encuentran dentro de la dimensión de factores sociales, donde el 90% de los encuestados ubicaron a los factores sociales un nivel alto. Asimismo, el presente trabajo obtuvo mayor puntuación en el indicador de comunicación grupal, lo que se percibe como apoyo entre los compañeros de trabajo, a pesar de desarrollar un trabajo remoto. Por otro lado, se debe precisar que en la investigación de Brunelli et al (2022) se mencionó que el área de trabajo era temporal, por lo que no ofrecía una seguridad laboral a largo plazo. Nuestra investigación se llevó a cabo en un área estable y ofrece una

seguridad laboral por lo que el 76.67% servidores públicos estableció a seguridad laboral en un nivel alto.

Por su lado, Fierro (2022), ubicó una correlación significativa entre la satisfacción laboral y clima laboral, dado que valor de p fue de 0,000; y el coeficiente de correlación de $Rho = 0,882$. Datos que le permitieron comprobar que la satisfacción laboral y el clima organización depende del sector (privada-público), concluyó que los trabajadores en el sector público se encontraban insatisfechos, cuya afirmación se opone a los datos del presente trabajo; dado que el 63,33% de los encuestados ubicó a la satisfacción laboral en un nivel alto, asimismo el valor de $Rho = 0,234$ y $p = 0.213$, indican que la satisfacción laboral no depende de las condiciones de trabajo.

El presente trabajo, si coincide con Fierro (2022) en que las muestra no sigue una distribución normal, dado que la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov le dio un valor $p = 0,036$ para clima laboral y valor $p = 0,051$ para la satisfacción laboral; mientras que en nuestro trabajo por tamaño de muestra se usó la estadística Kolmogórov-Smirnov, obteniendo valor $p = 0,114$ para condiciones de trabajo y valor $p = 0,001$ para satisfacción laboral. Esto nos indica que los datos no tienen una distribución paramétrica en ambos trabajos; razón por la cual se usó el coeficiente de correlación de Spearman para medir el grado de correlación de las variables de los estudios.

En el estudio realizado por Montoya et al (2020), hallaron que de un total 71 colaboradores, 47 personas que representan el 66,2%, sitúan a la seguridad laboral en un nivel alto, lo que coincide con los datos obtenidos en este presente trabajo de investigación, dado que 23 funcionarios públicos que representa el 76.67% ubicó a la seguridad laboral en un nivel alto en la dimensión de seguridad laboral.

En el estudio realizado por Grisales y Gallego (2020), la muestra estuvo conformada por 30 personas al igual que en el presente trabajo. La investigación indicó que el 53.3% de los encuestados se encontraban descontentos con su ambiente de trabajo, lo que discrepa con los datos obtenidos en el presente trabajo; dado que, de un total de 30 servidores públicos, 28 colaboradores que representa el 93.33% consideraron tener alto nivel de las condiciones de trabajo. El estudio

aclaró que las encuestas se aplicaron a los colaboradores de una empresa privada que se dedicaban al suministro de productos farmacéuticos y dispositivos médicos a los establecimientos de salud. Esto quiere decir que desarrollaban su trabajo de manera presencial, en la cual, la carga laboral aumentó por la coyuntura de la Covid 19 a nivel mundial, a diferencia de nuestra población de estudio que desarrolla trabajo a distancia, además ya adaptaron a la modalidad de teletrabajo.

Asimismo, el estudio desarrollado por Grisales y Gallego (2020), muestra una correlación moderada entre las condiciones ambientales y el nivel de satisfacción general ($r = .59$; $P = .00$), cuyos datos discrepan con los datos obtenidos en presente trabajo, dado que el Coeficiente de Spearman ($Rho = 0,234$) y valor $p = 0,213 > 0,05$.

Siguiendo esa misma línea, Araya y Medina (2019), realizaron una investigación de atención primaria de salud, población distinta a nuestra población de estudio, para determinar la correlación usaron el estadístico de Rho de Spearman, al igual que en nuestro estudio. Los datos obtenidos en el estudio realizado no coinciden con los datos obtenidos en nuestra investigación, dado que los encuestados indicaron tener un nivel medio de satisfacción laboral y clima organizacional; en nuestra investigación, los encuestados ubicaron a las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en nivel alto. Por otro lado, Araya y Medina (2019), encontraron una correlación estadísticamente significativa entre las escalas de medición con un valor de $0,636$ ($p \leq 0,001$). Esos datos discrepan de nuestro trabajo de investigación dado que valor obtenido fue ($Rho = 0,234$ y $p = 0,213 > 0,05$).

El estudio realizado por Pedraza (2018), usó como base teórica a la teoría dada por Lucke (1976); la misma que se tomó en el presente trabajo de investigación. Asimismo, utilizó un instrumento con 8 dimensiones para medir el clima organizacional que es sinónimo condiciones laborales, y para la satisfacción laboral usó un instrumento con 2 dimensiones (factores: intrínsecos y extrínsecos), idénticas al instrumento que elaborado el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Los resultados obtenidos para el coeficiente de correlación fueron (0.539 a 0.755), los cuales indicaron una fuerte asociación entre los ocho factores del clima organizacional con la satisfacción laboral. Estos datos discrepan con los

datos obtenidos en presente trabajo de investigación ($Rho = 0,234$), la cual determina que no existe una correlación entre las variables del estudio.

Del mismo modo, los datos obtenidos en el estudio de Pedraza (2018), muestran que solo tres de las dimensiones del clima organizacional tiene una relación positiva y significativa con satisfacción general, siendo una de ellas el ambiente trabajo de efecto muy similar a la primera dimensión de condiciones laborales del presente trabajo. Además, la que tiene mayor relación con la satisfacción laboral es la dimensión de la identidad, el valor de coeficiente (0.42) con $p=0.000$, en esta investigación no se consideró la dimensión de identidad.

En cierta manera, los resultados obtenidos en presente trabajo confirman los datos obtenidos por Pedraza (2018), quien planteó como hipótesis que los trabajadores del área administrativa estaban más satisfechos con las condiciones laborales que los trabajadores del área operaria, y obtuvo un valor de $\alpha \leq 0.05$, lo que permitió demostrar su suposición. Asimismo, determinó que la correlación fue mayor (0,527) para el personal del área operaria; mientras que para el área administrativa fue (0,374), lo que indicó que las condiciones de trabajo eran un factor importante para la satisfacción laboral del personal de área operaria que para los empleados de área administrativa. Los datos del área administrativa coinciden con nuestro trabajo de investigación, dado que la que valor de $Rho = 0,234$, determinó que condiciones de trabajo no son factores importantes para la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022.

VI. CONCLUSIONES

Primero

El objetivo del presente estudio fue determinar como se relacionaba las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022. Sin embargo, con los datos estadísticos obtenidos no se pudo demostrar la relación entre las variables del estudio, a razón de que: i) valor obtenido para $p = 0.213 > 0.05$, y ii) valor de coeficiente de correlación ($Rho=0.234$), estos valores obtenidos nos indican que no existe una correlación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral. reafirmando lo manifestado por Hasan et al (2020), que las condiciones físicas del ambiente laboral no garantizan la satisfacción laboral, solo mejora la insatisfacción. Del análisis univariado y bivariado se concluyó que los servidores públicos en la nueva modalidad de trabajo tienen alto nivel condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

Segundo

No se pudo fijar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto Covid-19 en una institución pública de Lima- 2022; dado que nivel de sig.= $0.540 > 0.05$ y el valor de $Rho = 0,116$, son indicadores de que la satisfacción laboral no depende de las condiciones laborales. Interpretando esto en nuevas condiciones de trabajo, la satisfacción laboral de los servidores públicos que desarrollan trabajo remoto y mixto serán altas, dado el 63% de los encuestados lo manifestó esta condición.

Tercero

No se pudo decretar la relación entre los factores económicos y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto Covid-19 en una institución pública de Lima- 2022; dado que el valor de nivel de sig.= $0.197 > 0.05$, y el valor de $Rho = 0,242$. Es decir, no existe la relación entre la segunda dimensión con la variable 2. Significa que la satisfacción laboral de los servidores públicos no depende de los factores económicos, ya que el 56,7% de los encuestados consideran en un nivel alto a los factores económicos y la satisfacción laboral.

Cuarto

Sobre los beneficios adicionales y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto del Covid-19 en una institución pública en Lima-2022; Se pudo determinar que no hubo relación entre los beneficios adicionales y la satisfacción laboral dado el valor $Rho = 0,240$ y el nivel $sig = 0,201 > 0,05$. En otras palabras, mientras perciban los beneficios adicionales en un grado alto, la satisfacción laboral de los servidores públicos será alto. El 50% de los trabajadores públicos expresó esta percepción.

Quinto

No se pudo determinar la asociación entre los factores sociales y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022; con un nivel de $Sig.= 0.101 > 0.05$ y el valor de $Rho= 0,305$, por lo que se concluye que la satisfacción laboral seguirá en un nivel alto en la misma modalidad del trabajo. El 63,3% de los encuestados reportaron esta percepción.

Sexto

No se pudo comprobar la relación entre la seguridad laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima-2022; Debido al valor del nivel de $Sig.= 0.149 > 0.05$ y el valor de $Rho = 0,270$, por lo tanto, se concluyó que la satisfacción laboral no depende del nivel de seguridad laboral percibido por los servidores públicos. El 53,3% de los asalariados públicos expresó esta condición.

Finalmente, podemos asegurar que los servidores públicos perciben una satisfacción de medio a alto y que el nivel de sus condiciones de trabajo es alto también en la nueva modalidad de trabajo que ha creado la llegada de la Covid-19.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

A la entidad pública, se aconseja seguir brindando las mismas condiciones de trabajo a los servidores públicos. No debe descuidar ninguna dimensión, dado que la satisfacción laboral es el resultado de la interrelación de muchos elementos. Por otro lado, se sugiere identificar al grupo de servidores públicos que indicaron que su ambiente de trabajo casi nunca mantiene un adecuado nivel de temperatura y humedad; del mismo a los funcionarios públicos que manifestaron que a veces el ruido ambiental les permite desarrollar el trabajo sin interferencias e indagar la modalidad de trabajo que desarrollan, que podría ser mixta o teletrabajo. Una vez identificado, si desarrolla teletrabajo cambiar a modalidad presencial, si desarrolla trabajo mixto, consultar si la respuesta es para la entidad donde desarrolla el trabajo o a su domicilio. Sí, la respuesta es para su domicilio, seguir el procedimiento anterior, si es para ambientes de la entidad cambiar de zona de trabajo o modificar la infraestructura.

Con la finalidad de incentivar el crecimiento tanto a nivel personal y profesional de los servidores públicos, se sugiere primero realizar una convocatoria interna, a fin de cubrir esa necesidad con el personal interno que cuente con aptitudes, actitudes, desempeño y conocimientos en la entidad; posteriormente realizar una convocatoria a nivel nacional. Esta recomendación se brinda, dado que, del total de 30 servidores públicos, 01 persona indico que nunca, 01 persona indico que casi nunca y 10 encuestados indicaron que a veces existe la oportunidad de progresar en la institución. De igual modo, a la pregunta correspondiente al ascenso, indicaron a veces la organización brinda posibilidades para ascender en el trabajo.

Segundo

A los servidores públicos que manifestaron tener un nivel de intermedio a bajo de satisfacción laboral, evaluar su permanencia en la entidad pública, dado que pronto podrían caer en la insatisfacción laboral por falta de motivación, como lo dijo: Zayas et al (2018), la motivación es el eje de satisfacción laboral. La motivación impulsa hacia un resultado (deseo o meta).

Tercero

A los futuros tesisistas, se sugiere realizar estudios tanto de enfoque cualitativo y cuantitativo en personal administrativo que desarrollan teletrabajo y mixtos, estos estudios deberán ser por separado, a fin de identificar el grupo que presenta mayor satisfacción laboral por modalidad de trabajo. Además, deberán considerar en el estudio los aspectos socio demográficos como es el género y la edad, a fin de identificar el grupo etario que presenta mayor satisfacción laboral frente a sus condiciones laborales; del mismo modo por género.

A los futuros investigadores, se recomienda usar mayor cantidad de muestras o en lo posible encuestar a toda la población a fin de conocer como las condiciones de trabajo pueda relacionarse con la satisfacción laboral tanto en factor extrínseco e intrínseco.

REFERENCIAS

- Alvarez, L., & Fuquen, J.(11 de marzo de 2022). *Condiciones laborales que afectan la satisfacción laboral de los médicos oftalmólogos en Bucaramanga y su área metropolitana*. Obtenido de Universidad Santo Tomad : <http://hdl.handle.net/11634/43581>
- Arias, J.(2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa -Perú: ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Arroyo, M. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda* 25(2):84 *Rev. Méd. Risaralda* 2019; 25 (2)., 84-89.
- Atalaya, M.(1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de psicología*, s.p.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2017, 23 de febrero). *INFORME TÉCNICO N°150 -2017-SERVIR/GPGSC*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2020, 24 de agosto). *INFORME TÉCNICO N° 001298-2020-SERVIR-GPGSC*. Lima: AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2021, 24 de setiembre). *Trabajo Remoto en el Sector Público en el marco del estado de Emergencia Nacional*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Azcapotzalco: Grupo Editorial Patria.
- BBC MUNDO. (29 de Junio de 2017). *Rescatan los restos de dos jóvenes atrapados en contenedores de un centro comercial incendiado en Perú*. Obtenido de BBC NEWS/ MUNDO: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-40439411>
- Bellido, R., Morales, B., Gamarra, M., & Calizaya, J. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores. *Universidad, ciencia y tecnología* Vol.25, N°108, 4-11.
- Borrego, S. (13 de Diciembre de 2008). *Estadística descriptiva e inferencial*. Córdoba, Córdoba, Argentina.
- Bueno, C. (25 de noviembre de 2019). *La seguridad y la salud en el trabajo: una preocupación fundacional*. Obtenido de Organización Internacional del trabajo: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_730773/lang--es/index.htm
- Camargo, D.(2005). *Funcionarios públicos evolución y prospectiva*. Eumed.net.

- Cárdenas, E. (06 de Octubre de 2021). *¿El trabajo remoto llegó para quedarse?* Obtenido de Esan Graduate School of BUSINESS / conexionesan: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-trabajo-remoto-llego-para-quequedarse>
- Comportamiento organizacional.* (2009). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- congreso de la república de Perú. (2013, 5 de junio). *Ley 30036 - Ley que regula el teletrabajo.* Lima: El Peruano.
- Congreso de la república de Perú. (2011, 20 de agosto). *Ley N° 29783 - Ley de seguridad y salud en el trabajo.* Lima: El Peruano.
- Congreso de la República de Perú. (2015, 3 de noviembre). *Decreto Supremo N° 017-2015-TR "Decreto supremo que aprueba el reglamento de la Ley N° 30026, Ley que regula el teletrabajo".* Lima: El Peruano.
- Congreso de la República de Perú. (2020, 15 de marzo). *Decreto de Urgencia N° 26-2020.* Lima: El Peruano.
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Ciencias de la Educación, 19(33), 229-247.*
- Correa , K.- Correa, E.(Setiembre de 2021).Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Bernardino San Pablo – Cajamarca – En Tiempos De Covid 19- 2020. Cajamarca, Perú.
- Correa, C., Ramos, V., & Salazar, B.(Octubre de 2021). *Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad de Lima Metropolitana 2019.* Obtenido de Repositorio Institucional - Universidad Peruana las Américas: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1505>
- Cortés, N. (29 de Enero de 2021). *Todo sobre satisfacción laboral.* Obtenido de Geovictoria: <https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/satisfaccion-laboral/>
- Cruz, R.(2019). *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa 2018.* arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9358>
- El Comercio. (06 de junio de 2021). *El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta.* Obtenido de El comercio: <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/>

- Dávalos, J. (28 de julio de 2017). *Condiciones de trabajo*. Obtenido de Hechos y Derechos,1(40): <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/11582/13443>
- Erro - Garcés, A., & Ferreira, S. (May-2019). Do better workplace environmental conditions improve job satisfaction? *Journal of Cleaner Production -Volumen 219* , 936 -948.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (s.m de s.f). *Working conditions*. Obtenido de EurWORK -European Observatory of Working Life: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/working-conditions>
- Fierro, M. A. (Marzo de 2022). *Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito*. Obtenido de Repositorio Digital Universidad Internacional SEK: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4635>
- Frederick, H. (1954). *Work of the Nature of Man*, Cleveland: The World of. En H. Frederick, *Work of the Nature of Man, Cleveland: The World of* (págs. 71-91). New york: Desconocido.
- Geografía, I.(2013). *Presentación de resultados estadísticos*. Aguascalientes: Instituto Nacional De Estadística y Geografía .
- Gerdin, T., Sick, M., Denise, D., Naylor, J., Kotowski, S., Gulespie, G., Davies, K. (2021). An assessment of ergonomic issues in the home offices of university employees sent home due to the COVID-19 pandemic. *IOS Press*, 981 - 992.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Brujas.
- Grisales, M. J. (08 de Julio de 2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Pereira - RIBUC : <http://hdl.handle.net/10785/6228>
- Hasan, R., Shipon, M., & Kamaruzzaman, M. (December 2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research* Vol. 5, No. 6, 1 - 5.
- Hernández, S.,& Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, Vol. 9, No. 17*, 51 - 53.
- Hernández, R., Fernández , C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Idalberto , C. (2009). *Administración de Recursos Humanos "El capital humano de las organizaciones"*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- ILO. (2021). *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*. International Labour Organization (ILO).
- Instituto de Estudios Peruanos. (junio de 2020). *IEP Informe de Opinión – Junio 2020*. Obtenido de Instituto de Estudios Peruanos: <https://iep.org.pe/noticias/encuesta-de-opinion-junio-2020/>
- Instituto Nacional de estadística y Geografía. (2010). *Diseño de la muestra en proyectos de encuesta*. Aguascalientes: Instituto Nacional de estadística y Geografía.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud - istas. (s.f.). *Condiciones de trabajo y salud*. Obtenido de Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud : <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- International Labour organization. (11 de noviembre de 2016). 23. *Working Conditions*. Obtenido de International Labour organization: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--en/index.htm>
- International Labour Organization. (16 de July de 2020). *Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*. Obtenido de International Labour Organization: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm
- International Labour Organization. (abril de 2021). *Teleworking arrangements during the COVID 19 crisis and beyond*. Obtenido de ILO: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf.
- Investigación y técnicas de mercado*. (2004). Madrid: Editorial Essic.
- Junki, J. (december 2020). Covid-19 & Ergonomics: Wait, What? . *PSJ PROFESSIONAL SAFETY* , 46.
- Kebriaei, A., & Moteghed, M. (s.f.). *Job satisfaction among community health workers in Zahedan District, Islamic Republic of Iran*. Obtenido de World Health Organization: <http://www.emro.who.int/emhj-volume-15-2009/volume-15-issue-5/job-satisfaction-among-community-health-workers-in-zahedan-district-islamic-republic-of-iran.html>
- La información. (23 de Junio de 2014). *Foxconn, la fábrica de Apple en la que los trabajadores se suicidan*. Obtenido de La información: https://www.lainformacion.com/mundo/foxconn-la-fabrica-de-apple-en-la-que-los-trabajadores-se-suicidan_oidt8CTkyBlc0HDAhTYL15/

- Limón, E.(2021). *La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú*. Obtenido de www.cielolaboral.com: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/01/yarnold_noticias_cielo_n1_2021.pdf
- López, S. (20 de marzo de 2020). *El reto de arañar y despejar metros cuadrados en casa para teletrabajar*. Obtenido de El País: <https://elpais.com/economia/negocio/2020-03-20/aranar-metros-en-casa-para-teletrabajar.html>
- Martínez, L. (30 de Abril de 2020). *Los sindicatos, de la Revolución Industrial al siglo XXI*. Obtenido de EOM: <https://elordenmundial.com/sindicatos-historia-sindicalismo/>
- Massoudi, A.,& Aldin, S. (January - 2017). The Consequence of work environment on Employees Productivity. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) Volume 19, Issue 1. Ver. III, 35 - 42.*
- Messenger, J.(2019). Conclusions and recommendations for policy and practice. En J. C. Messenger, *Telework in the 21st Century* (págs. 286 - 315). Cheltenham, UK - Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. (199..). *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo -Mintra. (enero de 2015). *Guía Básica de Autodiagnóstico en ergonomía para oficinas*. Lima, Lima, Perú: Ministerio de trabajo y promoción del empleo. Obtenido de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SST/INTERES/guia_autodiagnostico_oficinas_virtual.pdf
- Mishra, P. (Sep. - Oct. 2013). Job Satisfaction. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 45-54.
- Montoya, P., Bello, E., & Neira, J. (04 de Octubre de 2021). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 220-229.
- Nilles, J. (enero 1996). What does telework really do to us? *World Transport Policy and Practice, Volume 2, Number 1-1, 1996, 15 -23.*
- Nurvitasari, F. (2019). The effect of working conditions and coworking on employee job satisfaction. *I N O V A S I - 15 (2)*, 135-141.
- Ore,E., & Soto, C.(2019). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima - 2018*. Lima, Lima, Perú: repositorio.uwiener.edu.pe.
- Organismo Internacional de Trabajo. (S.F). *23 Condiciones de trabajo*. Obtenido de Organismo Internacional de Trabajo - Impulsar la justicia social, promover el

trabajo decente: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm>

Organización Internacional de Teletrabajo (Setiembre de 2011). Manual de buenas prácticas en teletrabajo. 1ra. ed. Buenos Aires : Oficina Internacional del Trabajo. Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Perú › Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Mundial de la Salud. (17 de Septiembre de 2020). *OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes*. Obtenido de Organización mundial de la salud: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>

Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 93 -110.

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227 - 232.

Rodríguez, E.(2003). *Metodología de la Investigación*. Centro de Villahermosa: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Rosales, P.- Miguel, M.(2021). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C*. Huancayo, Junin, Perú.

Pedraza, N.(2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101.

Radosław, B.(2020). Perspectivas psicológicas seleccionadas sobre trabajo digno y satisfacción laboral. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 82-95.

Ramón, J. (2012). *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales* . Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Reaño, R.(2019). *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. Obtenido de Repositorio Institucional de la UNSA : <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9358>

Romero, J., Mercado, A., Díaz, S., & De la Valle, M. (2021). Satisfacción laboral y condiciones en odontólogos de Cartagena de las Indias - Colombia. *Archivos de Medicina Volumen 21 N° 1*, 138-149.

Rosales, P., & Miguel, M.(19 de abril de 2021). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de*

seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., provincia de Huancayo .
Obtenido de Repositorio Institucional Continental:
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8759>

- Ruíz, A.(2009). *Cuestionario de Ambiente de trabajo AT-ARG*. Trujillo: Sin editorial.
- Salas, A.(2018). *Métodos estadísticos para la investigación científica*. Guayaquil: Grupo Compás .
- Salas, S., Moncada, S., Llorens, C., & Navarro, A. (26 de octubre de 2020). Working conditions and health in Spain during the COVID-19 pandemic: Minding the gap. *Safety Science 134 (2021), 105064*, 1-7. Obtenido de Safety Science: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105064>
- Sousa, M., Sousa, A., Mello, M., & Serranheira, F. (06 de 12 de 2021). *Telework during the COVID-19 epidemic*. Obtenido de BMC Public Health 21, 2017(2021): <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12295-2>
- Tansel, A. (june -2022). Job Satisfaction, Structure of Working Environment and Firm Size. *IZA – Institute of Labor Economics*, 1 - 26.
- Télles, J. (17 de mayo de 2007-05-17). En busca de las normas ausentes. En J. TéllezValdés, *Teletrabajo* (págs. 729-739). Mexico, Mexico, Mexico: <http://ru.juridicas.unam.mx:80/xmlui/handle/123456789/28113>.
- Timal, S., & Sánchez, F. (2017). El plagio en el contexto del derecho de autor. *Tlamelaua vol.11 no.42 Puebla sep. 2017*, 48-66.
- Toniolo, M., & Pitt, L. (March - April 2021). Mindfulness and the challenges of working from home in times of crisis. *Business Horizons Volume 64, Issue 2*, 189 -197.
- Uhreczky, A., & Vadkerti, Z. (2020). *Toolkit on Teleworking in Public Administrations*. Sienna: Council of Europe.
- Valera, C. (07 de Mayo de 2020). El teletrabajo en la legislación peruana y latinoamericana. Lima, Lima, Perú.
- Vargas, A. (1995). *Estadística descriptiva e inferencial*. Cuenca: Ediciones de la universidad de Castilla - La Mancha.
- Victoria, M., Astoul, C., Cingolani, P., Galli, M., Kitashima, N., & Rocca, M. (2022). Condiciones Laborales y sus consecuencias en la satisfacción laboral en un hospital de emergencia. *Vol. 33 Núm. 1 (2022): Horizonte de Enfermería*, 33-48.
- Weiss, H., & Merlo, K. (2015). *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. Second Edition*. Orlando: University of Central Florida, Orlando, FL, USA.
- World Health Organization. (s.f). *WHO remains firmly committed to the principles set out in the preamble to the Constitution*. Obtenido de World Health

Organization

-

Constitution:

<https://www.who.int/about/governance/constitution#:~:text=Health%20is%20a%20state%20of,belief%2C%20economic%20or%20social%20condition.>

Zayas, P., Baéz, R., Zayas, J., & Hernández, M. (2018). Causas de la insatisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *rev.fac.cienc.econ.*, Vol. XXIII (2), Diciembre 2015, 35-51, 35-51.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de la Variable 1 - Condiciones del trabajo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Condiciones del trabajo	Las condiciones laborales se refieren al entorno laboral que cuenta con una infraestructura segura, con condiciones de temperatura e iluminación adecuada, ambientes limpios e higiénicas, políticas de organización, estilo de liderazgo, relaciones interpersonales. Si el empleado carece de estas condiciones, experimentará un grado de insatisfacción. Las condiciones de trabajo se encuentran asociadas a los factores de higiene, Herzberg (1954).	Dada, por un conjunto de factores como son los factores de higiene en el trabajo, ergonomía y el factor psicosocial en el trabajo	Condiciones laborales	Conectividad, iluminación, equipo, ventilación, orden y limpieza, ambiente, ruido, espacio e infraestructura.	1 - 9	Ordinal Likert
			Factores económicos	Remuneración, Rendimiento	10 – 11	Nunca = 1 Casi nunca = 2
			Beneficios adicionales	Afiliaciones, progreso, apoyo e identificación.	12 – 15	A veces = 3 Casi siempre =4
			Factores sociales	Vinculación, cooperación, participación, relación interpersonal, comunicación grupal, colaboración, confianza y apoyo.	16 - 23	Siempre = 5
			Seguridad laboral	Horario, turno, seguridad, justificación, supervisión y ascenso	24 - 31	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de la Variable 2 - Satisfacción laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Satisfacción laboral	Según (Locke, 1976, como se citó en NTP 394, 199.) es la percepción subjetiva de las experiencias de trabajo del individuo y esta percepción generara un estado emocional positivo o placentero del trabajador.	Serán determinados por las diversas causas que generen expectativas, necesidades y aspiraciones que conducirán a la satisfacción o insatisfacción laboral del individuo, entre ellas se encuentran formación profesional, aptitud, autoestima, edad, sexo, entorno cultural y socioeconómico	Factores intrínsecos Factores extrínsecos	Libertad, reconocimiento, responsabilidad, ascenso, sugerencias, reto. Condiciones, vinculación, confianza, remuneración, horario y estabilidad	2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15	Ordinal Likert Muy insatisfecho=1 Insatisfecho=2 Moderadamente insatisfecho=3 Ni satisfecho, ni insatisfecho =4 Moderadamente satisfecho=5 Satisfecho=6 Muy Satisfecho =7

Anexo 3. Matriz de consistencia

Título: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto COVID-19 en una institución pública de Lima- 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE 1: Condiciones de trabajo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la COVID-19 de una institución pública de Lima-2022? PROBLEMAS ESPECÍFICOS: PE1. ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la COVID-19 de una institución pública de Lima-2022? PE2. ¿Qué relación existe entre los factores económicos y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la COVID-19 de una institución pública de Lima-2022? PE4. ¿Qué relación que existe entre los beneficios adicionales y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la COVID-19 de una institución pública de Lima-2022? PE4. ¿Qué relación que existe entre factores sociales y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la COVID-19 de una institución pública de Lima-2022? PE5. ¿Qué relación existe entre la seguridad laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la COVID-19 de una institución pública de Lima-2022?	OBJETIVO GENERAL Determinar cómo se relaciona las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la COVID-19 de una institución pública de Lima-2022. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: OE1. Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la COVID-19 de una institución pública de Lima-2022. OE2. Determinar la relación que existe entre los factores económicos y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la COVID-19 de una institución pública de Lima-2022. OE3. Determinar la relación que existe entre los beneficios adicionales y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la COVID-19 de una institución pública de Lima-2022. OE4. Determinar la relación que existe entre los factores sociales y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la COVID-19 de una institución pública de Lima-2022. OE5. Determinar la relación que existe entre la seguridad laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la COVID-19 de una institución pública de Lima-2022.	HIPÓTESIS GENERAL Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la COVID-19 de una institución pública de Lima-2022. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS: HE1. Las condiciones laborales tienen una relación significativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la COVID-19 de una institución pública de Lima-2022. HE2. Los factores económicos tiene relación en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la COVID-19 de una institución pública de Lima-2022. HE3. Los beneficios adicionales tienen una relación significativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la COVID-19 de una institución pública de Lima-2022. HE4. Los factores sociales tienen una relación significativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la COVID-19 de una institución pública de Lima-2022. HE5. La seguridad laboral tiene una relación significativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la COVID-19 de una institución pública de Lima-2022.	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Conectividad, Iluminación • Equipo, Ventilación • Orden y limpieza • Ambiente, Ruido, Espacio • Infraestructura. 	1-9	Ordinal Likert Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	1. Bajo (29 -67) 2.Medio (68-106) 3. Alto (107-145)
			Factores Económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración y Rendimiento 	10 -11		
			Beneficios adicionales	<ul style="list-style-type: none"> • Afiliaciones • Progreso, Apoyo, identificación. 	12 -15		
			Factores sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Vinculación • Cooperación • Participación • Relación interpersonal 	16-23		
			Seguridad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Horario, Turno • Seguridad, Justificación • Supervisión, Ascenso • Comunicación grupal, • Colaboración, • Confianza y apoyo. 	24 -31		
			VARIABLE 2: Satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Factores Intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Libertad, Reconocimiento • Responsabilidad • Ascenso • Suqerencias • Reto. 	2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14	Ordinal Likert Muy insatisfecho=1 Insatisfecho=2 Moderadamente insatisfecho=3 Ni satisfecho, ni insatisfecho =4 Moderadamente satisfecho=5 Satisfecho=6 Muy Satisfecho =7	1. Bajo (15 -44) 2.Medio (45 -44) 3. Alto (75-105)
			Factores Extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones, Confianza • Remuneración • Horario • Estabilidad 	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS			ESTADÍSTICA A UTILIZAR		
Enfoque: Cuantitativo	Un área de una entidad pública	Variable: Condiciones de trabajo Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Elaboración propia Forma de administración: Directa	Variable: Satisfacción laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (NTP 394) Forma de administración: Directa	– Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Juicio de expertos – Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: ALFA CRONBACH			
Tipo: Aplicada		Escala: 1. Ordinal (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable) 2. Likert (Muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho, ni insatisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho, muy Satisfecho)	Escala: 1. Ordinal (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable) 2. Likert (Muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni insatisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho, muy Satisfecho)	Para contrastación de hipótesis se utilizará: Rho de Spearman Programa estadístico SPSS versión 25			
Diseño: No experimental y descriptivo correlacional							
Corte: Transversal							

Anexo 4: Instrumento de condiciones de trabajo

TES DE CONDICIONES DE TRABAJO

Edad: _____

Sexo: Masculino _____ Femenino _____

Cargo: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

Nº	PREGUNTAS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Tienes una conexión a internet que permita una conectividad rápida y estable					
2	La luz disponible en el puesto de trabajo es suficiente para que puedas leer documentos o trabajar sin dificultad					
3	Dispones de un ordenador con las prestaciones necesarias para realizar tu trabajo (Capacidad de rendimiento y memoria suficiente, sistema operativo y antivirus actualizados, etc.)					
4	Dispone de local de ventilación general					
5	Se mantiene el orden y la limpieza en tu lugar de trabajo					
6	Se mantiene un nivel adecuado de temperatura y humedad en cualquier estación del año					
7	El ruido ambiental permite desarrollar el trabajo sin interferencias					
8	Hay espacio suficiente para colocar todos los elementos de trabajo (pantalla, teclado, ratón, documentos) y trabajar con comodidad					
9	La organización proporciona el mobiliario e infraestructura apropiados que permiten trabajar con comodidad.					
10	El sueldo que se recibe en el trabajo, es atractivo a comparación de lo que se recibe en otras.					
11	Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral					
12	Tiene descuento, aporte, está afiliado o registrado en algún sistema de jubilación, desempleo o invalidez					
13	Existen oportunidad de progresar en la institución					
14	El superior se interesa por el éxito de sus empleados					
15	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					

Nº	PREGUNTAS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Existe vinculación frecuente con los compañeros					
17	Se ayuda a los compañeros de trabajo.					
18	Se participa en las actividades de la empresa.					
19	La relación que se tiene con los compañeros es muy buena					
20	Sí trabajas de forma individual, puedes hablar con tus compañeros de trabajo					
21	Es frecuente ver a los trabajadores participando juntos en actividades realizadas por la organización.					
22	Puedes dar directamente sugerencias a tus superiores					
23	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
24	Se encuentra claramente establecido la hora de ingreso y salida del trabajo.					
25	Se exige a los trabajadores laborar sólo las horas que corresponden al turno normal de trabajo.					
26	Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos en el futuro.					
27	En el trabajo se permite justificar las tardanzas.					
28	Frecuentemente los trabajadores reciben capacitaciones en el trabajo.					
29	La organización brinda posibilidades para ascender en el trabajo. Los objetivos y metas planeadas son aceptadas por todos los trabajadores del área					

Gracias por completar el cuestionario

Anexo 4: Instrumento de satisfacción laboral

TEST DE SATISFACCIÓN LABORAL

Edad: _____

Sexo: Masculino_____ Femenino_____

Cargo: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

N.º	Preguntas	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho.	Satisfecho	Muy Satisfecho
1	Condiciones físicas del trabajo							
2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo.							
3	Tus compañeros de trabajo.							
4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.							
5	Tu superior inmediato.							
6	Responsabilidad que se te ha asignado							
7	Tu salario.							
8	La posibilidad de utilizar tus capacidades.							
9	Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa.							
10	Tus posibilidades de promocionar.							
11	El modo en que tu empresa está gestionada.							
12	La atención que se presta a las sugerencias que haces.							
13	Tu horario de trabajo.							
14	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.							
15	Tu estabilidad en el empleo.							

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 5: Certificado De Validez experto 1 - Condiciones De Trabajo



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide condiciones de trabajo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: Condiciones laborales											
1	Tienes una conexión a internet que permita una conectividad rápida y estable			X			X			X	
2	La luz disponible en el puesto de trabajo es suficiente para que puedas leer documentos o trabajar sin dificultad			X			X			X	
3	Dispones de un ordenador con las prestaciones necesarias para realizar tu trabajo (Capacidad de rendimiento y memoria suficiente, sistema operativo y antivirus actualizados, etc.)			X			X			X	
4	Dispone de local de ventilación general			X			X			X	
5	Se mantiene el orden y la limpieza en tu lugar de trabajo			X			X			X	
6	Se mantiene un nivel adecuado de temperatura y humedad en cualquier estación del año			X			X			X	
7	El ruido ambiental permite desarrollar el trabajo sin interferencias			X			X			X	
8	Hay espacio suficiente para colocar todos los elementos de trabajo (pantalla, teclado, ratón, documentos) y trabajar con comodidad			X			X			X	
9	La organización proporciona el mobiliario e infraestructura apropiados que permiten trabajar con comodidad.			X			X			X	
DIMENSIÓN 2: FACTORES ECONÓMICOS											
10	La remuneración es atractiva en comparación con las demás entidades			X			X			X	
11	Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral			X			X			X	
DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS ADICIONALES											
12	Tiene descuento, aporte, está afiliado o registrado en algún sistema de jubilación, desempleo o invalidez			X			X			X	
13	Existen oportunidad de progresar en la institución			X			X			X	
14	El superior se interesa por el éxito de sus empleados			X			X			X	
15	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización			X			X			X	
DIMENSIÓN 4: FACTORES SOCIALES											
16	Existe vinculación frecuente con los compañeros			X			X			X	
17	Se ayuda a los compañeros de trabajo			X			X			X	
18	Se participa en las actividades de la empresa			X			X			X	
19	La relación que se tiene con los compañeros es muy buena			X			X			X	
20	Si trabajas de forma individual, puedes hablar con tus compañeros de trabajo			X			X			X	
21	Es frecuente ver a los trabajadores participando juntos en actividades realizadas por la organización.			X			X			X	
22	Puedes dar directamente sugerencias a tus superiores			X			X			X	
23	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan			X			X			X	
DIMENSIÓN 5: SEGURIDAD SOCIAL											
24	Se encuentra claramente establecido la hora de ingreso y salida del trabajo.			X			X			X	
25	Se exige a los trabajadores laborar sólo las horas que corresponden al turno normal de trabajo.			X			X			X	
26	Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos en el futuro.			X			X			X	
27	En el trabajo se permite justificar las tardanzas.			X			X			X	
28	Frecuentemente los trabajadores reciben capacitaciones en el trabajo.			X			X			X	
29	La organización brinda posibilidades para ascender en el trabajo. Los objetivos y metas planeadas son aceptadas por todos los trabajadores del área			X			X			X	

Observaciones: _____

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Marco Antonio Candia Menor**

DNI: 10050551

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

14 de junio del 2022

**Firma del Experto Informante.
Especialidad**

Anexo 6: Certificado De Validez experto 2 - Condiciones De Trabajo



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide condiciones de trabajo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M D	D	
DIMENSIÓN 1: Condiciones laborales											
1	Tienes una conexión a internet que permita una conexión rápida y estable			X			X			X	
2	La luz disponible en el puesto de trabajo es suficiente para que puedas leer documentos o trabajar sin dificultad			X			X			X	
3	Dispones de un ordenador con las prestaciones necesarias para realizar tu trabajo (Capacidad de rendimiento y memoria suficiente, sistema operativo y antivirus actualizados, etc.)			X			X			X	
4	Dispone de local de ventilación general			X			X			X	
5	Se mantiene el orden y la limpieza en tu lugar de trabajo			X			X			X	
6	Se mantiene un nivel adecuado de temperatura y humedad en cualquier estación del año			X			X			X	
7	El ruido ambiental permite desarrollar el trabajo sin interferencias			X			X			X	
8	Hay espacio suficiente para colocar todos los elementos de trabajo (pantalla, teclado, ratón, documentos) y trabajar con comodidad			X			X			X	
9	La organización proporciona el mobiliario e infraestructura apropiados que permiten trabajar con comodidad.			X			X			X	
DIMENSIÓN 2: FACTORES ECONÓMICOS											
10	La remuneración es atractiva en comparación con las demás entidades			X			X			X	
11	Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral			X			X			X	
DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS ADICIONALES											
12	Tiene descuento, aporte, está afiliado o registrado en algún sistema de jubilación, desempleo o invalidez			X			X			X	
13	Existen oportunidad de progresar en la institución			X			X			X	
14	El superior se interesa por el éxito de sus empleados			X			X			X	
15	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización			X			X			X	
DIMENSIÓN 4: FACTORES SOCIALES											
16	Existe vinculación frecuente con los compañeros			X			X			X	
17	Se ayuda a los compañeros de trabajo			X			X			X	
18	Se participa en las actividades de la empresa			X			X			X	
19	La relación que se tiene con los compañeros es muy buena			X			X			X	
20	Si trabajas de forma individual, puedes hablar con tus compañeros de trabajo			X			X			X	



21	Es frecuente ver a los trabajadores participando juntos en actividades realizadas por la organización.			X			X			X	
22	Puedes dar directamente sugerencias a tus superiores			X			X			X	
23	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan			X			X			X	
DIMENSIÓN 5: SEGURIDAD SOCIAL											
24	Se encuentra claramente establecido la hora de ingreso y salida del trabajo.			X			X			X	
25	Se exige a los trabajadores laborar sólo las horas que corresponden al turno normal de trabajo.			X			X			X	
26	Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos en el futuro.			X			X			X	
27	En el trabajo se permite justificar las tardanzas.			X			X			X	
28	Frecuentemente los trabajadores reciben capacitaciones en el trabajo.			X			X			X	
29	La organización brinda posibilidades para ascender en el trabajo.Los objetivos y metas planeadas son aceptadas por todos los trabajadores del área			X			X			X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Emilia Terrones Lavado**

DNI:40751038

Especialidad del validador: **Dra. en Administración**

14 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 7: Certificado De Validez experto 3 - Condiciones De Trabajo



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide condiciones de trabajo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A M	M D	D A	A M	M D	D A	A M	
DIMENSIÓN 1: Condiciones laborales											
1	Tienes una conexión a internet que permita una conectividad rápida y estable		X			X			X		
2	La luz disponible en el puesto de trabajo es suficiente para que puedas leer documentos o trabajar sin dificultad		X			X			X		
3	Dispones de un ordenador con las prestaciones necesarias para realizar tu trabajo (capacidad de rendimiento y memoria suficiente, sistema operativo y antivirus actualizados, etc.)		X			X			X		
4	Dispone de local de ventilación general		X			X			X		
5	Se mantiene el orden y la limpieza en tu lugar de trabajo		X			X			X		
6	Se mantiene un nivel adecuado de temperatura y humedad en cualquier estación del año		X			X			X		
7	El ruido ambiental permite desarrollar el trabajo sin interferencias		X			X			X		
8	Hay espacio suficiente para colocar todos los elementos de trabajo (pantalla, teclado, ratón, documentos) y trabajar con comodidad		X			X			X		
9	La organización proporciona el mobiliario e infraestructura apropiados que permiten trabajar con comodidad.		X			X			X		
DIMENSIÓN 2: FACTORES ECONÓMICOS											
10	La remuneración es atractiva en comparación con las demás entidades		X			X			X		
11	Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral		X			X			X		
DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS ADICIONALES											
12	Tiene descuento, aporte, está afiliado o registrado en algún sistema de jubilación, desempleo o invalidez		X			X			X		
13	Existen oportunidad de progresar en la institución		X			X			X		
14	El superior se interesa por el éxito de sus empleados		X			X			X		
15	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización		X			X			X		
DIMENSIÓN 4: FACTORES SOCIALES											
16	Existe vinculación frecuente con los compañeros		X			X			X		
17	Se ayuda a los compañeros de trabajo		X			X			X		
18	Se participa en las actividades de la empresa		X			X			X		
19	La relación que se tiene con los compañeros es muy buena		X			X			X		
20	Si trabajas de forma individual, puedes hablar con tus compañeros de trabajo		X			X			X		
21	Es frecuente ver a los trabajadores participando juntos en actividades realizadas por la organización.		X			X			X		
22	Puedes dar directamente sugerencias a tus superiores		X			X			X		
23	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan		X			X			X		
DIMENSIÓN 5: SEGURIDAD SOCIAL											
24	Se encuentra claramente establecido la hora de ingreso y salida del trabajo.		X			X			X		
25	Se exige a los trabajadores laborar sólo las horas que corresponden al turno normal de trabajo.		X			X			X		
26	Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos en el futuro.		X			X			X		
27	En el trabajo se permite justificar las tardanzas.		X			X			X		
28	Frecuentemente los trabajadores reciben capacitaciones en el trabajo.		X			X			X		
29	La organización brinda posibilidades para ascender en el trabajo. Los objetivos y metas planeadas son aceptadas por todos los trabajadores del área		X			X			X		

Observaciones: _Colocar el punto final a cada uno de los ítems del instrumento._____

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Jorge Luis Enríquez Vereau

DNI: 10277753

Especialidad del validador: Informática aplicada a la educación

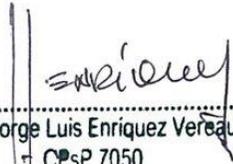
11 de julio de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. Jorge Luis Enríquez Vereau
CPSP 7050
Asesor metodológico
Escuela de Estudios Superiores - CPAL

Firma del Experto Informante.
Especialidad

- 1) **NOMBRE:** NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción
- 2) **AUTOR:** Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España
- 3) **FECHA:** 199..
- 4) **ADAPTADO POR:** Carlita Sonia Claudio Rojas
- 5) **FECHA DE ADAPTACIÓN:** 2022
- 6) **OBJETIVO:** Determinar cómo se relaciona las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto de la Covid-19 de una institución pública de Lima 2022.
- 7) **APLICACIÓN:** Servidores públicos de una entidad
- 8) **ADMINISTRACIÓN:** Individual
- 9) **DURACION:** 30 minutos
- 10) **TIPO DE ITEMS:** Enunciados
- 11) **N° DE ÍTEMS:**15

DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores

Factores extrínsecos:08 ítems

- Referido a las condiciones de trabajo. los indicadores son: Condiciones, vinculación, confianza, remuneración, horario y estabilidad
- Esta escala la constituyen ocho ítems (1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

Factores intrínsecos: 07 ítems

- Referido a la naturaleza del trabajo y a la responsabilidad que genera, al logro profesional. Sus indicadores son: Libertad, reconocimiento, responsabilidad, ascenso, sugerencias, reto.
- Esta escala está formada por siete ítems (2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).

N.º	Preguntas	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho.	Satisfecho	Muy Satisfecho
1	Condiciones físicas del trabajo							
2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo.							
3	Tus compañeros de trabajo.							
4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.							
5	Tu superior inmediato.							
6	Responsabilidad que se te ha asignado							
7	Tu salario.							
8	La posibilidad de utilizar tus capacidades.							
9	Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa.							
10	Tus posibilidades de promocionar.							
11	El modo en que tu empresa está gestionada.							
12	La atención que se presta a las sugerencias que haces.							
13	Tu horario de trabajo.							
14	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.							
15	Tu estabilidad en el empleo.							

Anexo 9: Resultado de confiabilidad del Instrumento -condiciones de trabajo

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	29

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Tienes una conexión a internet que permita una conectividad rápida y estable.	122,10	123,656	,408	,895
2. La luz disponible en el puesto de trabajo es suficiente para que puedas leer documentos o trabajar sin dificultad.	122,50	114,944	,664	,890
3. Dispones de un ordenador con las prestaciones necesarias para realizar tu trabajo (Capacidad de rendimiento y memoria suficiente, sistema operativo y antivirus actualizados, etc.).	122,10	123,656	,408	,895
4. Dispone de local de ventilación general.	122,20	122,178	,491	,894
5. Se mantiene el orden y la limpieza en tu lugar de trabajo.	122,30	121,344	,531	,894
6. Se mantiene un nivel adecuado de temperatura y humedad en cualquier estación del año.	122,70	111,789	,773	,887
7. El ruido ambiental permite desarrollar el trabajo sin interferencias.	122,70	120,678	,367	,896
8. Hay espacio suficiente para colocar todos los elementos de trabajo (pantalla, teclado, ratón, documentos) y trabajar con comodidad	122,20	116,178	,758	,889
9. La organización proporciona el mobiliario e infraestructura apropiados que permiten trabajar con comodidad.	122,60	114,711	,593	,891
10. El sueldo que se recibe en el trabajo, es atractivo a comparación de lo que se recibe en otras.	122,50	115,833	,753	,889
11. Su salario es justo con respecto a su rendimiento laboral.	122,40	119,822	,474	,894
12. Tiene descuento, aporte, está afiliado o registrado en algún sistema de jubilación, desempleo o invalidez.	122,40	128,267	-,077	,912
13. Existen oportunidad de progresar en la institución.	123,10	118,322	,368	,897
14. El superior se interesa por el éxito de sus empleados.	122,50	118,944	,539	,893
15. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	122,50	114,056	,716	,888
16. Existe vinculación frecuente con los compañeros.	122,60	121,156	,321	,897
17. Se ayuda a los compañeros de trabajo.	122,20	119,733	,727	,891
18. Se participa en las actividades de la empresa.	122,40	120,267	,615	,892
19. La relación que se tiene con los compañeros es muy buena.	122,40	121,822	,478	,894
20. Sí trabajas de forma individual, puedes hablar con tus compañeros de trabajo.	122,20	121,289	,576	,893
21. Es frecuente ver a los trabajadores participando juntos en actividades realizadas por la organización.	122,30	118,900	,754	,891
22. Puedes dar directamente sugerencias a tus superiores.	122,20	121,511	,555	,893
23. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	122,40	118,267	,578	,892
24. Se encuentra claramente establecido la hora de ingreso y salida del trabajo.	122,20	127,733	-,035	,902
25. Se exige a los trabajadores laborar sólo las horas que corresponden al turno normal de trabajo.	123,60	115,822	,420	,896
26. Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos en el futuro.	123,50	122,056	,163	,904
27. En el trabajo se permite justificar las tardanzas.	122,70	116,456	,621	,891
28. Frecuentemente los trabajadores reciben capacitaciones en el trabajo.	122,60	116,267	,603	,891
29. La organización brinda posibilidades para ascender en el trabajo.	123,10	118,100	,521	,893

Anexo 10: Resultado de confiabilidad del Instrumento – satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.Condiciones físicas del trabajo	75,90	101,211	,311	,910
2.Libertad para elegir tu propio método de trabajo.	76,20	92,400	,596	,895
3.Tus compañeros de trabajo.	75,50	98,278	,727	,887
4.Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.	76,40	92,711	,696	,888
5.Tu superior inmediato.	75,80	99,067	,735	,888
6.Responsabilidad que se te ha asignado	75,50	102,944	,848	,889
7.Tu salario.	75,80	96,844	,860	,883
8.La posibilidad de utilizar tus capacidades.	75,70	101,567	,864	,887
9.Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa.	75,40	102,267	,632	,892
10.Tus posibilidades de promocionar.	76,30	109,789	,286	,901
11.El modo en que tu empresa está gestionada.	75,70	100,233	,787	,887
12.La atención que se presta a las sugerencias que haces.	76,10	99,656	,886	,885
13.Tu horario de trabajo.	76,10	102,767	,570	,893
14.La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.	75,70	101,567	,703	,890
15.Tu estabilidad en el empleo.	76,10	102,100	,273	,913



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CANDIA MENOR MARCO ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los servidores públicos en el contexto COVID-19 en una institución pública de Lima- 2022", cuyo autor es CLAUDIO ROJAS CARLITA SONIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CANDIA MENOR MARCO ANTONIO DNI: 10050551 ORCID 0000-0002-4661-6828	Firmado digitalmente por: MCANDIAM el 13-08- 2022 18:38:54

Código documento Trilce: TRI - 0367272