



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Trabajo remoto y satisfacción laboral en trabajadores de una
Municipalidad de Puno 2022

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

AUTOR:

Cruz Cutipa, Edwin (orcid.org/0000-0002-6246-7824)

ASESORA:

Dra. Huayta Franco, Yolanda Josefina (orcid.org/0000-0003-0194-8891)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy. A mi familia las que fueron el sustento en todo momento para la realización de este trabajo de investigación, que me ha permitido continuar pese a todo el obstáculo que se presentaron en el trayecto de esta investigación. A mi esposa e hijos(as), que gracias a su apoyo moral me permitieron permanecer con empeño, dedicación y cariño.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, por ser la sede de todo el conocimiento adquirido como maestro en gestión pública.

Agradezco a mi asesora de tesis Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco, quien, con su experiencia, conocimiento y motivación me orientó en la presente investigación.

A la municipalidad provincial de Puno, por haber permitido realizar el presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	50

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Descripción del instrumento para medir el trabajo remoto.	20
Tabla 2	Ficha Técnica del instrumento de condiciones de trabajo.	21
Tabla 3	Asociación entre el trabajo remoto y la satisfacción de los trabajadores.	24
Tabla 4	Asociación entre el nivel de proceso de trabajo y el nivel de satisfacción laboral	26
Tabla 5	Asociación entre el nivel de condición de trabajo y el nivel de satisfacción laboral	27
Tabla 6	Asociación entre el nivel de características de trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral	28
Tabla 7	Asociación entre el nivel de supervisión remota y el nivel de satisfacción laboral	30
Tabla 08	Prueba de Normalidad Hg	31
Tabla 09	Correlación de Hipótesis General	32
Tabla 10	Prueba de Normalidad He1	33
Tabla 11	Correlación de Hipótesis Especifica 1	33
Tabla 12	Prueba de normalidad He2	34
Tabla 13	Correlación de Hipótesis Especifica 2	35
Tabla 14	Prueba de normalidad He3	35
Tabla 15	Correlación de Hipótesis Especifica 3	36
Tabla 16	Prueba de normalidad He4	36
Tabla 17	Correlación de Hipótesis Especifica 2	37

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Esquema de diseño correlacional	16
Figura 2	Asociación entre el trabajo remoto y la satisfacción de los trabajadores.	25
Figura 3	Asociación entre el nivel de proceso de trabajo y el nivel de satisfacción laboral	26
Figura 4	Asociación entre el nivel de condición de trabajo y el nivel de satisfacción laboral	27
Figura 5	Asociación entre el nivel de características de trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral	29
Figura 6	Asociación entre el nivel de supervisión remota y el nivel de satisfacción laboral	30

Resumen

El Problema de la investigación tuvo como objetivo conocer la relación del trabajo remoto y la satisfacción laboral en trabajadores en una municipalidad de Puno. Metodología: la investigación es de tipo aplicado, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal, correlacional; en donde se tiene una población total de 623 trabajadores en la municipalidad de Puno; los participantes fueron evaluados con el cuestionario de trabajo remoto y condiciones de trabajo; Resultados: hemos encontrado una relación entre aquellas personas que hicieron un trabajo remoto alto y el bajo nivel de satisfacción laboral en los trabajadores así que se pudo concluir de que, el trabajo remoto ha afectado de manera significativa en un valor superior al 0.05 creando un correlación entre las variables estudiadas y es por ello que recomendamos a la municipalidad de Puno, que estén preparados para poder brindar a sus trabajadores mejores condiciones favorables en caso se tenga que volver a trabajar de manera remota si se diera el caso.

Palabras clave: condiciones de trabajo, satisfacción laboral, trabajo remoto.

Abstract

The objective of the research problem was to know the relationship between remote work and job satisfaction in workers in a municipality of Puno. Methodology: the research is of an applied type, with a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional, correlational design; where there is a total population of 623 workers in the municipality of Puno; the participants were evaluated with the remote work and working conditions questionnaire; Results: we have found a relationship between those people who did high remote work and the low level of job satisfaction in workers, so it was possible to conclude that remote work has significantly affected a value greater than 0.05, creating a correlation among the variables studied and that is why we recommend to the municipality of Puno, that they be prepared to be able to offer their workers better favorable conditions in case they have to return to work remotely if the case arises.

Keywords: working conditions, job satisfaction, remote work.

I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es un tema muy importante en la gestión del talento, ya que trata sobre el capital humano, es la razón de esta investigación. Y es por ello se vincula con la forma de hacer las cosas de los empleados y la organización, que involucra la gestión de estas organizaciones en diferentes etapas. La pandemia de la COVID-19 ha traído cambios, en cómo se trabaja de las organizaciones, que hace dichas organizaciones para que tengan que tomar nuevas medidas para afrontar esta enfermedad y es por ello que abordamos sobre las condiciones laborales que impactan en como satisfacer la situación laboral en trabajo remoto (Arbaiza et al, 2018).

Los países del mundo empezaron activar el trabajo remoto en forma permanente a provocado por la pandemia de COVID-19; al respecto, Barria. et al. (2020) enfatizaron que esta situación provocó cambios drásticos en el mundo; es así que, las autoridades de todo el mundo tuvieron que recurrir a cambios en la forma de trabajar, utilizando diferentes herramientas tecnológicas de comunicación, entre ellas el zoom, el meet entre otros; por lo que se logró crear ambientes de trabajo donde las personas podrían realizar reuniones, los niños en sus clases y demás actividades humanas que tuvieron que pasar a un ambiente digital y más aún en lo laboral, que marcaba una tendencia, es por ello que nos lleva a nuestra investigación como la satisfacción laboral y su rendimiento. Mostramos las hipótesis, preguntas de investigación y objetivos de investigación. Finalmente tocaremos lo importante que es para su proceso mostrando organizaciones seleccionadas de otras ramas.

En el Perú también se tomaron medidas en el ámbito laboral que permitieron cambios en a la forma de trabajar en nuestro país, Decreto de Urgencia N° 026-2020, El servicio a distancia se presta mediante servicios de relevo en de manera física o en su casa, en una habitación separada, utilizando cualquier medio o procedimiento que lo permita fuera del lugar de trabajo, siempre y cuando la naturaleza del trabajo lo acepta.

Ley N° 30036 (2014) para este estudio, es importante distinguir entre teletrabajo y servicio remoto, un término que suele ser confuso. El teletrabajo lo reconocemos por usar las TIC como medio de control y seguimiento de empleados. Del mismo modo, existe la Regla No. 30036, cuyo principal objetivo fue “ordenar el teletrabajo como un tipo específico de prestación de servicios en utilizar la tecnología de información y telecomunicaciones (TIC) y las empresas del Estado y los ciudadanos promuevan previsiones que de acuerdo con (Gallardo, 2020).

La situación laboral fue cambiante y con muchas pérdidas que llegaron a los 6 millones de empleos menos y la población ocupada bajo a 39.6% incluyendo el PBI a 30.2%, contrayéndose la expectativa de crecimiento entre 2% a 3%, resultados que impactan siempre directamente a la generación de empleo nuevo creándose más trabajadores independientes que llegan a una tasa de informalidad del 81%, agudizando este problema de nuestro país que es el trabajo informal sin beneficios con sueldos muy bajos sin competitividad

Gobierno Regional de Puno (2020) para la región de Puno no fue ajena a los cambios laborales que trajo el COVID 19 quien a través de un acta aprobada por diferente colectivos y autoridades para crear un sistema de vigilancia, control del COVID 19 para los trabajadores del Gobierno Regional que al final llevaron a que se tomen en consideración algunas medidas optadas por el Gobierno central para cuidar la salud de los trabajadores en general incluyendo los de la Municipalidad Provincial que muchos de ellos fueron retirados pero también cambiaron a modalidad remota digital.

Finalmente, se describió los métodos para asegurar la confiabilidad de la herramienta utilizada y los principios de ética seguidos en la investigación en la misma municipalidad: investigación y encuestas.

En este capítulo realizaremos un análisis sobre los problemas que tenemos para este tema en ámbitos internacionales, nacionales y locales sobre el trabajo remoto y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad de Puno, que nos dará el primer paso a resolver las preguntas que nos plantearemos.

A nivel internacional Jensen et. al. (2020) describieron que el monitorear a los empleados de forma remota presenta desafíos insuperables que reducen los beneficios de las empresas formales para administrarlos. Por ello, se considera adecuado aumentar la importancia de la productividad del trabajo remoto, sin modificar los disparadores de la tecnología de comunicación o seguimiento, provocando cambios en el rendimiento laboral. Desde la distancia. Es claro que se debe fortalecer el seguimiento de las acciones realizadas por los colaboradores para mejorar el desempeño de las tareas asignadas a los empleados.

Soroui et. al. (2020), tuvieron como objetivo de investigación enmiendas sobre las organizaciones, además del progreso de la infraestructura tecnológica que condujo a un trabajo que aumenta de forma remota con la inclusión en diferentes entornos sociales, la metodología aplicada fue analizar la muestra sobre el uso de trabajos remotos puede recuperar enlaces economía y social entre empleados, empresas y empresas. Concluyendo este descubrimiento indica una motivación remota que conduce a un proceso de cambio, antes de varios contextos en los trabajadores debes cumplir con tus obligaciones.

Garcia et. al. (2019) en su trabajo, indicaron el 53% de los empleados en el mundo, tienen el deseo de ejercer su profesión durante muchos años. Porque en 2019 las organizaciones tuvieron que retener a sus empleados formulándose como problema general de cuáles son los principales retos a los que se enfrentarán las empresas, concluyendo que para los trabajadores de esta investigación están motivadas y mantienen su desempeño en el trabajo, cuando son sus jefes inmediatamente ofrecen ser tratados bien 81%, cuando reclaman 38% y 37% mejorar su desempeño por temor a perder su trabajo.

En la investigación Matabanchoi (2019) señaló que la gestión del talento humano se ha convertido en un factor muy importante en obtener los objetivos de la empresa, por lo que los empleados son considerados un factor relevante en la necesidad de las empresas de implementar métodos posibilitar reconocer, apoyar y orientar para lograr el desempeño en la acción de acuerdo con previsto, mediante el desarrollo de métodos y prácticas de acuerdo con los principios básicos organizar, organizar y velar por el desarrollo de los colaboradores.

Revisamos a nivel nacional, Cadillo E. et. al. (2020), tuvo como objetivo en su investigación sobre las carencias en la empresa sin satisfacción laboral llevando a un desempeño adecuado en el trabajo, se relaciona con algunas decisiones, los resultados mencionan que las recompensas positivas generalmente pueden ser una mejora, beneficios, recompensas y la asignación de nuevas responsabilidades, es necesario que el empleado conserve su puesto anterior o conduce al proceso de mejora de su trabajo.

Boada A. et. al. (2019), señaló que diversas encuestas afirman que la insatisfacción laboral significa que el desempeño laboral no es el esperado, por los líderes de la empresa y por tomar decisiones precipitadas diagnósticos necesarios para determinar la causa y tomar medidas correctivas los intereses de la organización y sus empleados. Según el 81% de los empleados, abordados por la encuesta Aptitus, le recuerda que la ergonomía es de vital importancia para el rendimiento, sin embargo, el período de recuperación continuó aumentando en un 27%,

Según Fischman (2018), según el 50% de los individuos, su desempeño se evaluó, apuntado entre los cuatro trabajadores, hay uno siéntase cómodo con estas entrevistas de desempeño, el 28% de los gerentes de recursos humanos dicen que los jefes hacen precisamente eso evaluación para satisfacer la demanda. Sin embargo, el lado positivo de estos la evaluación es que los empleados estén conscientes de su desempeño. Siempre es más probable que obtenga un ascenso o un aumento. para esta parte, lo negativo es que los beneficiarios lo perciben como un proceso de gestión sin valor añadido. Como muestra un estudio del coeficiente intelectual humano, el 87% de los trabajadores y directivos encuestados cree que inactivo.

A nivel local las instituciones públicas en este caso del estudio que es de la Municipalidad Provincial de Puno, también fue afectada por lo que paso en la pandemia en Perú, que afectó la salud y la vida de la humanidad, tomando acciones preventivas que protejan la salud de los trabajadores del municipio. El Gobierno del presidente Martin Vizcarra realizó un Decreto Supremo N° 044-2020 donde declaró “Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la

Nación a consecuencia de la COVID 19”, que vendría con medidas para preservar la salud de las personas en general.

Pero que el trabajo para las entidades públicas se ha optado por trabajo remoto. Mediante Decreto de Urgencia N°026-2020, Decreto de urgencia que establece medidas excepcionales y también temporales, también creó un Decreto Legislativo N° 1505-2020, que también autorizó de manera temporal para las instituciones públicas, implementando el trabajo remoto hasta fin de año en ese momento, donde las personas podrían trabajar de sus casas o lugar donde realizan un aislamiento social, con la finalidad de preservar su vida y los que los rodean.

Es por ello por lo que la Municipalidad Provincial de Puno, se buscó a nivel de desempeño laboral para los trabajadores públicos, en el trabajo remoto que están experimentando en su domicilio, se realiza la investigación para tener resultados para ser analizados y emitir hallazgos en una nueva estrategia de trabajo para el sector público a esta situación de emergencia sanitaria.

La realidad problemática para discutir se puede plantear de manera general respondiendo a la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación del trabajo remoto y la satisfacción laboral en trabajadores en una municipalidad de Puno?

Por otra parte, se establecieron los problemas específicos que a continuación se detallan: (a) ¿Cuál es la relación del proceso y la satisfacción laboral en trabajadores en una municipalidad de Puno?, (b) ¿Cuál es la relación de las condiciones y la satisfacción laboral en trabajadores en una municipalidad de Puno?, (c) ¿Cuál es la relación de las características y la satisfacción laboral?, (d) ¿Cómo es la relación entre la forma de supervisión y la satisfacción laboral?

En la investigación se abarcó la importancia del trabajo remoto y la satisfacción laboral; que se justifica teóricamente, entendiéndose como percepción que tienen los empleados de una empresa de acuerdo con sus funciones y condiciones de trabajo más aun en casos especiales como aun todavía seguimos pasando por la COVID 19. Ya que esto afecta al capital humano, quien es un componente principal de una organización. Siendo un trabajo importante para las ciencias de la gestión tanto privados como públicos, ya que facilitará a las

organizaciones ser mejores en sus decisiones y administrar correctamente sus condiciones de trabajo y, por ende, la satisfacción y desempeño de sus empleados. (Boornout, 2019)

Se justifica metodológicamente como los métodos y herramientas a utilizarle permite recopilar información sobre las variables estudiadas y puede permitir obtener datos para realizar un análisis detallado que se evidencia en los resultados (Bernal et al., 2017).

Justificación práctica, porque ante la situación, el objetivo es saber realidad de las personas que trabajan a distancia e identificar ofertas o alternativas cuando se descubren ciertas deficiencias, resultando en: contribuir al desarrollo de la sociedad describiendo los cambios que se están produciendo en el trabajo a distancia y productividad gracias a esta opción de trabajo (Valderrama, 2019).

Las condiciones actuales y cómo afectarán trabajo futuro, es necesario determinar las condiciones de trabajo que afectarán satisfacción de los empleados que realizan trabajo remoto (López et al., 2018)

Matabanchoy (2020), muchas modificaciones aparecieron en las empresas, así como nuevas tecnológicas no han brindado para la labor se haya incrementado cuando se realiza de manera a distancia que también trae diversas implicaciones sociales, además el uso del trabajo remoto logra modificar las relaciones económicas, sociales que se van generando entre los trabajadores, la empresa y su entorno que llevaron a cambios ante contexto diferentes entre cumplir la labor de casa y del trabajo diario.

Garcia. (2019), en su artículo investigativo marca que el 53% de los trabajadores a nivel mundial tiene la necesidad de permanecer en su trabajo por mucho tiempo. Por lo que las empresas poner a sus empleadores un desafío para mantenerlos trabajando con la emergencia sanitaria auestas, también en este artículo nos cuenta sobre una encuesta que se realizó en ello sobre la relación en motivación y la situación de su trabajo remoto, que señala que el 81% de los trabajadores tienen un mejor desempeño cuando su jefe los trata bien y cuando tu jefe aumenta la exigencia esta se reduce en un 38 a 37% de su rendimiento.

En el enfoque práctico, nuestra investigación de este trabajo es identificar variables que inciden en: trabajo remoto y satisfacción laboral de los empleados en una Municipalidad de Puno. Sin embargo, este estudio se llevará a cabo en el contexto de emergencia sanitaria. Sobre esta base, deben ajustar su estrategia y plan de acción. para lograr tu objetivo. Otras investigaciones serán útil para mejorar el proceso de toma de decisiones. soluciones y contribuir a la gestión más eficaz en el Estado que siempre adolece de metodologías más simples para aplicar.

El objetivo general fue Conocer la relación del trabajo remoto y la satisfacción laboral en trabajadores en una Municipalidad de Puno.

Los objetivos específicos fueron los siguientes; Conocer la relación del proceso y la satisfacción laboral en trabajadores en una Municipalidad de Puno; Conocer la relación de las condiciones y la satisfacción laboral en trabajadores en una Municipalidad de Puno; Determinar la relación de las características y la satisfacción laboral. Y por último fue Determinar la relación entre la forma de supervisión y la satisfacción laboral.

La Hipótesis general del estudio es: Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y condiciones del trabajo remoto en un contexto de emergencia sanitaria nacional en una Municipalidad de Puno

Las Hipótesis Especificas son: Existe relación significativa del proceso y la satisfacción laboral en trabajadores en una Municipalidad de Puno. Existe relación significativa de las condiciones y la satisfacción laboral en trabajadores en una Municipalidad de Puno. Existe relación significativa de las características y la satisfacción laboral en una Municipalidad de Puno. Existe relación significativa entre la forma de supervisión y la satisfacción laboral

II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de tener información relevante para realizar la discusión de los resultados de esta investigación se hizo revisión bibliográfica en diferentes bases de datos, lo que permitió acceder a los siguientes antecedentes nacionales:

Al respecto, Halpern (2018) ejecutaron una investigación que hubo como objetivo comprobar el desempeño y la motivación en una organización establecida y donde llegaron a los resultados obtenidos aportan datos como la dinámica de correlación de 0,674 y rendimiento 0,921, para cada variable por lo que se tienen en cuenta las herramientas consistente y confiable que se aplicaron concluyendo de que la forma del trabajo genera satisfacción en los trabajadores pero que depende de la forma en que se lleva a cabo es decir un ambiente correcto.

Quispe (2018) realizó una pesquisa que tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño; la muestra incluyó 30 empleados de esa compañía; con este fin utilizó un cuestionario. Concluyendo que obtuvo una correlación de 0.05 entre ambas variables afirmado su hipótesis general. Que mencionaba que existía una correlación entre la motivación y el desempeño.

Mera (2019), tiene como objetivo general de conocer esos empleados cuyos perfiles son relevantes para el puesto que ocupan, en la mayoría de los casos, se valora la experiencia laboral. Los logros restaurados generalmente no se tratan como una unidad, de la siguiente manera: analizó los factores que constituyen la productividad del trabajo.

Salazar (2018), determinó en su investigación de que el nivel de motivación promedio bajo la influencia de factores externos, así como el grado de regularmente para la productividad, por lo que no entrenar para mejorarlos habilidad. Se encuentra que si existe una correlación entre las variables Motivación y eficiencia laboral de los empleados en empresas químicas.

Seminario (2018), si hay un mejor clima organizacional, el nivel tasa de enfermedad grave 68,7% y puede aumentar la capacidad de trabajo personal del INIA (Instituto Nacional de Innovación Agropecuaria). Mismo ¿Cómo se verán afectados los aspectos del entorno organizacional? la importancia del desempeño radica en otorgar, así como salario.

Los antecedentes internacionales son: Lara (2018), indica que su objetivo es determinar el modelo de gestión de recursos humanos es una gran herramienta importancia para determinar qué implican las operaciones de optimización productividad de los empleados de una organización, independientemente de su tamaño, porque te permite controlar recursos más importantes de la empresa, en este caso las personas que operan aquí. Esta investigación concluyo utilizando administradores y empleados de AGROTIME SA, dudo donde se pueda demostrar la productividad de ese empleado complejo.

Domínguez (2018), en este estudio tiene objetivo obtener datos precisos sobre los temas surgen en el sujeto, por lo que existe la ausencia motivación, falta de formación del personal y estrés, cuando se crea que ello tiene directamente en cómo se atiende al cliente. Los resultados de que el 89,6% de las personas los encuestados creen que la empresa debe tener en cuenta la medida capacitar a los empleados para optimizar su trabajo.

Grimaldo (2018) tuvo como objetivo de investigación que la gente cree que el trabajo y las características climáticas las organizaciones son los principales factores en el desarrollo de la empresa y este proyecto planifique encontrar este significado, identifique la relación entre el clima eficiencia organizacional y trabajo, especialmente en Restcafe S.A.S. lo sé el plan para realizar una encuesta en la que las variables reconocen la organización y el entorno de trabajo de la empresa para trabajar, pero no se han realizado para factores que pueden afectar la encuesta, la investigación contribuirá significativamente a RESTCAFE S.A. imagine la importancia del trabajo y el entorno de la organización en él, permite mejorar los pozos de sus empleados, el desarrollo de organizaciones y el resultado de lograr los logros con los que estuvo de acuerdo.

Figuroa. (2018), tuvo como objetivo principal a los factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera de los empleados. Al mismo tiempo, los resultados de las estadísticas son obviamente puntajes más altos que rendición de cuentas, el 72.33% se logra al continuar comunicándose con el porcentaje es del 61,50%, mientras que el 58,33% está en la parte superior del índice en la edad adulta 44.75% y 44.17% con trabajo en equipo, se 5 elementos

según la herramienta desarrollada. básicamente resume que los factores que afectan la productividad laboral responsabilidad y comunicación, lo que demuestra tanto los factores recurrentes aún pueden afectar el desempeño laboral.

Rojas (2018), el objetivo principal fue la capacitación y desempeño laboral un estudio realizado con los colaboradores del área operativa, ha sido calculado los requisitos de formación y cómo afectan a lo que evaluar los resultados de la empresa en función de los resultados, esta organización tiene como objetivo obtener una variedad de métodos de aprendizaje adecuados para permitir la formación de quienes realizan investigaciones, así como la estructura adecuada para producir este rendimiento la plantilla de la empresa está creciendo. Tuvo como conclusión que, si hay una correlación entre dos variables, por lo que se considera adecuado las empresas logran el éxito de la misma manera que se desempeñan los empleados.

Para entender las variables propuestas en el estudio es de importancia determinar teoría relacionadas para cada una de ellas, empezando con nuestra primera variable de Trabajo remoto el cual mencionamos los siguiente:

Para la primera variable el trabajo remoto; el sistema de administración pública tiene una larga tradición que se remonta al siglo pasado. Se ha reconocido la importancia de la gobernanza en la comprensión de la sociedad en muchas áreas. Su enfoque está en reflexiones sobre temas como el surgimiento del derecho del servicio público, el surgimiento de los estados nacionales, el análisis profesional y los principios éticos de cómo deben comportarse estos líderes y el estudio de los trabajadores como departamento, (Palermo, 2020).

Hay que tener en cuenta que ambas empresas basadas en la mano de obra económicamente comprometida utilizan cada vez más las plataformas digitales para conectar empleados sin necesidad de un contrato de trabajo. Esto dejó importantes vacíos legales, tanto en la región central como en América Latina (Alvarez, 2018).

Al mismo tiempo, existe una gran diferencia entre la idea de teletrabajo y la idea de trabajar desde casa. “Trabajo doméstico, generalmente caracterizado por el cambio industrial, para la producción de un producto productivo o similar, ya sea

en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por éste. Su nombre, otros, patrones, intermediarios o propietarios de fábricas, realizadas en el domicilio del trabajador o fuera de la empresa.

De acuerdo con las dimensiones propuestas para el trabajo remoto precisamos las dimensiones propuestas, así como: Tenemos que el proceso de trabajo según. Rodríguez (2019), menciona que los trabajos están definidos por procesos de acuerdo con su fin y función en cada una de las organizaciones que tienen que ser cumplidas por los trabajadores. La dimensión de condiciones de trabajo en casa.

Sierra (2020), dice que son las formas en que las organizaciones se sientan seducidas de implementar de acuerdo con su impacto en la salud y calidad de vida de sus trabajadores involucrados. La dimensión característica de trabajo remoto según Osorio. (2017), determina que los trabajos son diferentes en sus formas en que se realizan y que cada uno de ellos presenta características particulares y especiales que lo definen ante una situación en particular. La dimensión de supervisión remota. Nuñez (2019) explica que para mantener un trabajo en funciones constantes al no tener al trabajador cerca para saber que tan bien está realizando su labor diaria ante el teletrabajo es por ello que los trabajadores han optado por nuevas formas de realizar esta supervisión con reuniones virtuales.

En cuanto a la segunda variable, satisfacción laboral, es la acción que tiene una persona hacia su trabajo. Definiéndose como un estado emocional positivo o negativo relacionado con diferentes aspectos, intrínsecos o extrínsecos, del trabajo de una persona. Los niveles de satisfacción laboral pueden ayudar a que un empleado permanezca en la empresa, reduciendo las ausencias y las quejas, (Littlewood, 2018).

La satisfacción laboral es un factor importante en la gestión del talento humano, área que juega un papel importante en las organizaciones, por lo que en la actualidad se valora cada vez más. La gestión del talento se entiende como una forma importante de atraer, desarrollar, dirigir, motivar e involucrar a los principales activos de la organización, las personas que trabajan para ella (Armstrong, 2019).

Es importante mencionar que hay diversos modelos que explican esta satisfacción laboral, existe una teoría llamada la de los dos factores; La satisfacción o insatisfacción de una persona es el resultado de su relación con sus acciones y actitudes hacia ella. Por lo tanto, sugiere la existencia de dos tipos: internos y externos. El primero trata sobre las relaciones empleado-empleado, el éxito, la aceptación, la promoción, el trabajo motivador y la responsabilidad. Para el segundo, incluye planificación y gestión empresarial, trabajo social, salarios, supervisión y condiciones de trabajo (Herzberg, 2017).

De acuerdo con las dimensiones propuestas para la satisfacción laboral tenemos que el proceso de trabajo según. Rodríguez (2019), menciona que los trabajos están definidos por procesos de acuerdo con su fin y función en cada una de las organizaciones que tienen que ser cumplidas por los trabajadores. La dimensión de logros según. Mesa (2016), es un sentir psicológico que siente los seres humanos al conseguir una meta propuesta que genera satisfacción que mejora muchos aspectos adicionales al comportamiento y rendimiento. La dimensión de decisiones detalla Sifuentes (2017) es una teoría que se caracteriza para poder elegir lo más coherente cuando existen diferentes opciones a través de una herramienta para evaluar y escoger lo mejor para el trabajador.

De acuerdo con esta definición, pensamos que lo mejor es poder sustentar nuestros objetivos de investigación porque las condiciones de trabajo se están examinando visualmente, porque esto es importante evaluar la satisfacción laboral para que la empresa pueda implementar estas mejoras. La medición objetiva de la satisfacción laboral en las organizaciones es necesaria para determinar el nivel de satisfacción de los empleados y tomar acciones que permitan ajustar los resultados para mantener un clima organizacional consistente y que permitan alcanzar las metas propuestas en la organización (Chiroque, 2015),

Es importante señalar que este estudio fue elegido para describirlo como un ambiente de trabajo importante para el desarrollo de la carrera de cada empleado. Dadas las condiciones médicas de emergencia y los procedimientos examinados en este estudio: trabajo aislado, es una perspectiva interesante. Por lo tanto, las condiciones de trabajo pueden definirse como cualquier parte del ambiente de

trabajo, desde el ambiente físico en el que se practica y las condiciones temporales en las que se practica (Badreya, 2020).

Según el autor, existen diferentes tipos de situaciones. Para este análisis se utilizaron las siguientes características, a saber, Rodríguez et al. (2017): (1) Condiciones de trabajo. (2) Condiciones ambientales. (3) Modo seguro. (4) Características del servicio. (5) sistema operativo. (6) Estado civil y estado organizacional.

Asociación entre la satisfacción y el desempeño laboral. Como se mencionó anteriormente, la satisfacción laboral y el desempeño son dos temas relacionados. Se cree que la satisfacción laboral determina la decisión de ingresar y continuar trabajando, así como la determinación de esforzarse para alcanzar un nivel superior (Schermerhorn, 2017).

De esta forma, las organizaciones necesitan medir la satisfacción de sus empleados y determinar sus valores. De este modo, pueden velar por el bienestar de sus empleados y contribuir al funcionamiento eficaz de sus servicios profesionales (Rezaee, 2018).

De manera similar, la satisfacción laboral está vinculada no solo a un mejor desempeño de los empleados, sino también a un mejor desempeño organizacional. De esta forma, "Empleados satisfechos y altamente satisfechos son un requisito indispensable para trabajar con eficacia en la industria.

El desempeño laboral también es una parte integral de la gestión de habilidades y es una parte importante ya que afecta la implementación de los objetivos organizacionales. Por lo tanto, todo el sistema humano de una empresa, independientemente de su tamaño, tiene en el medio de su función principal, si no su función principal, para lograr el mejor rendimiento y productividad posible de sus empleados y la empresa (Del Toro, 2018).

En tal sentido las teorías de desempeño laboral, explica que la evaluación del desempeño es un proceso que se evalúa examinando las actividades de las personas que contribuyen al logro de los objetivos de esta organización. También muestra que "las consideraciones de desempeño son la identidad, el tamaño y la gestión del trabajo individual y colectivo, (Chiavenato, 2016).

La carga de trabajo es una evaluación del desempeño del personal de una empresa, que permite evaluar el nivel de cumplimiento de metas y objetivos para hacerlo más adecuado en beneficio de la organización, (Rocca, 2017).

Uno de estos supuestos, basado en expectativas, permite comprender que muchas veces las personas quieren organizarse o tomar decisiones de acuerdo con lo que están tratando de lograr o para lograr ciertos emprendimientos como recompensas, dependiendo de sus esfuerzos. puesto en él para recibirlo, recompensa como pago por el sacrificio hecho.

En las actividades que se desarrollan dentro de la empresa, busca un trabajo que satisfaga a sus superiores.

En cuanto al desempeño, es importante destacar que se debe aplicar en cualquier tipo de negocio donde se considere el talento humano y su gestión sea necesaria para enfocarse en las áreas que se mencionan a continuación de acuerdo con Alles (2017):

- La gestión del desempeño y la organización como una forma de lograr el éxito: se considera importante en el desarrollo de las habilidades de los empleados, en función de las habilidades o capacidades de los empleados, contribuye al éxito de la unidad, por lo que la empresa ha comenzado. su proceso se basa en la habilidad que debe tener un usuario al momento de aceptar un anuncio. Porque el autor explica que gestionar competencias es gestionar el éxito de la propia empresa.
- Evaluación del desempeño como parte de la gestión empresarial estratégica: este sistema se considera más común para la gestión empresarial moderna, pero el sistema tradicional de gestión de personas aún no ha sido abolido, aunque todavía se usa en la actualidad. gestión basada.

Mencionar las cualificaciones recibidas por los directivos posibilita conocer las competencias, habilidades y destrezas de sus empleados. Ahora bien, es muy importante conocer los componentes que permiten medir el desempeño de los proveedores de servicios en la organización. Tenga estas cosas en mente, (Senl, 2018).

La administración del desempeño se basa en este sistema, en el que la empresa proporciona un lugar de trabajo convincente, para que cada uno de los empleados pueda trabajar de manera eficiente, capaz de utilizar habilidades mentales y físicas n 'enfoque integral, con el objetivo de trabajar juntos para lograr los objetivos de la empresa, (Arbaiza, 2017).

Los objetivos se calcularán en las pruebas de desempeño, debido a que se consideran los siguientes aspectos: habilidades de desempeño, es claro que los ojos se enfocan en el cálculo de las emociones, así como. conexión de empresas y empleados. La experiencia en el servicio se refiere a las instrucciones dadas a los clientes por compasión para la promoción continua. Habilidades organizativas, una prueba del poder de una comparación o la ley de una relación. Autoeficacia, relacionada con la confianza en uno mismo, el autocontrol, el acercamiento y la libertad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

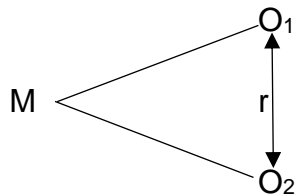
3.1.1 Tipo de investigación

Investigación se enmarca como aplicadas, enfoque cuantitativo, característicamente cuando se utilizan las fuentes estadísticas que conducen al análisis datos y presente cada resultado que encuentre a través de tablas para su interpretación y análisis de las variables comprobado. Descripción: Este tipo de prueba se caracteriza por la identificación los rasgos, personalidades, acciones y actividades que han desarrollado en la Municipalidad de Puno (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

De corte transeccional, recopiló información en el momento definitivo. En la tesis se ha desarrollado las dos variables, seguidamente se relacionó la información recogida para establecer la presencia o no de una correlación que sea significativamente hacia las variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Figura 1

Esquema de diseño correlacional



Dónde:

M: Muestra

O₁: Trabajo remoto

O₂: Satisfacción laboral

r: Asociación entre las variables

3.1.2 El diseño de investigación

Menciona que las variables son aquellas cualidades que se pueden cambiar de una unidad de análisis a otra (Mousalli, 2017). La investigación que se abordó se considera no experimental, transeccional y correlacional simple.

Para nuestra investigación contamos con dos variables: Trabajo remoto que da una precisión acerca del concepto operacional de la variable indicando que esta conceptualización es aquella que entrelaza el concepto con la operación y en la que podemos indicar actividades y operaciones específicas, menciona que el procedimiento de la operacionalización incluye la conceptualización nominal, real y operacional (Bauce, 2018).

Nuestra primera variable sobre Trabajo Remoto, Menciona que las condiciones de trabajos son características que se les brinda a los trabajadores para que puedan realizar su trabajo de manera correcta y con satisfacción personal (Joaquin, 2019).

En cuanto a la variable de Satisfacción Laboral, precisa que aseveración personal en el que las creencias en las capacidades para organizar y ejecutar cursos de acción requeridos para gestionar probables situaciones futuras. Esta variable se operacionaliza teniendo en cuenta a las dimensiones pertinentes como el proceso de trabajo, condiciones y sobrecarga laborales (Bustamante, 2017).

3.2 Variables y operacionalización:

Menciona que son aquellas cualidades que se pueden cambiar de una unidad de análisis a otra. (Mousalli, 2017).

Para nuestra investigación contamos con dos variables: Trabajo remoto que da una precisión acerca del concepto operacional de la variable indicando que esta conceptualización es aquella que entrelaza el concepto con la operación y en la que podemos indicar actividades y operaciones específicas, menciona que el procedimiento de la operacionalización incluye la conceptualización nominal, real y operacional (Bauce, 2018).

Nuestra primera variable sobre Trabajo Remoto, Menciona que las condiciones de trabajos son características que se les brinda a los trabajadores

para que puedan realizar su trabajo de manera correcta y con satisfacción personal (Joaquin *et.al.*, 2019).

A. Definición conceptual: El sistema de administración pública es una larga tradición que se remonta al siglo pasado. Se ha reconocido la importancia de la gobernanza en la comprensión de la sociedad en muchas áreas. Su enfoque está en reflexiones sobre temas como el surgimiento del derecho del servicio público, el surgimiento de los estados nacionales, el análisis profesional y los principios éticos de cómo deben comportarse estos líderes y el estudio de los trabajadores como departamento, Instituto Nacional de Argentina de escuelas públicas, (2020)

B. Definición operacional: El trabajo remoto se medirá con una escala de Likert por ser una forma de trabajo que generó sensaciones en los trabajadores que tuvieron que adaptarse a esta nueva realidad (Jurado *et al.*, 2020).

C. Indicadores: Ambiente familiar, Estrés, horario de trabajo, salud laboral, salario y comunicación con el jefe

D. Escala de medición: Liker donde: (1) muy insatisfecho, (2) Insatisfecho, (3) Ni insatisfecho ni satisfecho, (4) satisfecho y (5) muy satisfecho.

En cuanto a la variable de Satisfacción Laboral, precisa que es un juicio personal en el que las creencias en las capacidades para organizar y ejecutar cursos de acción requeridos para gestionar probables situaciones futuras. Esta variable se operacionaliza teniendo en cuenta a las dimensiones pertinentes como el proceso de trabajo, condiciones y sobrecarga laborales (Bustamante, 2017).

A. Definición conceptual: Señala que la satisfacción laboral es el resultado de ciertas condiciones y situaciones sucedidas en el centro laboral que hace que los trabajadores realicen su labor de manera eficiente (Varga, 2020).

B. Definición operacional: La satisfacción es una herramienta también de gestión que permite a los empleadores a que al conseguir esta sensación en sus trabajadores mejorar la productividad deseada (Jurado, 2020),

C. Indicadores: Ambiente familiar, Estrés, horario de trabajo, salud laboral, salario y comunicación con el jefe

D. Escala de medición: Liker donde: (1) muy insatisfecho, (2) Insatisfecho, (3) Ni insatisfecho ni satisfecho, (4) satisfecho y (5) muy satisfecho.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

En la presente investigación, la población general son los trabajadores de la Municipalidad de Puno que trabajaron y trabajan aún de forma remota desde las nuevas disposiciones por la COVID- 19 que son un total de 623 trabajadores considerados para aplicar nuestro instrumento.

Criterios de Inclusión:

- ✓ Trabajadores de una Municipalidad de Puno.
- ✓ Trabajadores que se encontraron y se encuentran realizando trabajo remoto.
- ✓ Trabajadores que no laboran actualmente en una Municipalidad de Puno pero que si realizaron trabajo en remoto en ella en un periodo.
- ✓ Trabajadores nombrados, con contrato temporal o servicio C.A.S.

Criterios de Exclusión:

- ✓ Trabajadores que no realizaron trabajo remoto en ningún periodo de la pandemia.

3.3.2. Muestra

La muestra nos brinda información que necesitamos en un grupo especial o través de una buena selección de estos datos precisos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Para conocer la muestra, tendremos en prioridad un muestreo aleatorio simple (MAS) para estimar una parte, asumiendo un nivel de confianza del 95% utilizando la siguiente fórmula, por lo que se ha trabajado con una muestra de 238 trabajadores, de un total de 623 empleados dentro de la municipalidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Para nuestra investigación hemos determinado que la técnica más adecuada es la encuesta que es muy adecuada para el levantamiento de datos pertinentes para que lo estamos buscando en los trabajadores de la Municipalidad de Puno para conocer si existe esa relación entre el trabajo remoto que vienen haciendo y la satisfacción a laboral que pueden sentir por esta forma debido a la pandemia por la COVID -19 (Espinoza, 2019).

Esta ficha está recogida por información primaria de la población de estudio con respecto a la variable de satisfacción laboral.

3.4.2. Instrumento

Para la investigación el instrumento que hemos optado es un conjunto de preguntas y afirmaciones sobre casos especiales de situaciones de trabajo el cual las respuestas están en escala de Likert donde con el criterio podrán sentir más cómodo o identificado con algunas de ellas, siendo preguntas que viene de las variables de nuestra investigación y de sus dimensiones con sus respectivos indicadores (Bernal, 2018).

Tabla 1

Descripción del instrumento para medir el trabajo remoto.

FICHA TÉCNICA	
Nombre	Cuestionario de trabajo remoto y condiciones de trabajo en trabajadores de una municipalidad de Puno.
Autor:	Edwin Cruz Cutipa
Administración	Individual
Dimensiones	Conformado por 3 dimensiones: condiciones de trabajo, característica de trabajo y supervisión remota
Estructura	El cuestionario esta conformado por 14 items, los cuales se medirán a través de la escala de Likert con cinco alternativas.

Validez y Juicio de expertos, 3 profesionales dieron su confiabilidad conformidad.

Tabla 2

Ficha Técnica del instrumento de condiciones de trabajo.

FICHA TÉCNICA	
Nombre	Cuestionario de trabajo remoto y condiciones de trabajo en trabajadores de una municipalidad de Puno.
Autor:	Edwin Cruz Cutipa
Administración	Individual
Dimensiones	Conformado por 3 dimensiones: proceso de trabajo, decisiones y logros
Estructura	El cuestionario está conformado por 13 items, los cuales se medirán a través de la escala de Likert con cinco alternativas.
Validez y Juicio de expertos, 3 profesionales dieron su confiabilidad conformidad.	

3.5 Procedimientos

Para poder realizar el procedimiento de aplicación de nuestro instrumento de investigación hemos definido en algunas etapas las cuales serán:

- Validar nuestros instrumentos de investigación con expertos del tema o hayan participado en el entorno Municipal.
- Aplicar la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad de Puno de manera aleatoria y de diferentes áreas de esta.
- Recopilar la información de la encuesta y procesarlo a través del programa SPSS V25 español, encontrando las respuestas.
- Análisis de resultados obtenidos que llevaran a conclusiones y recomendaciones.

- Se pidió permiso al alcalde de la municipalidad provincial de Puno, a fin de poder ejecutar el instrumento de aplicación para la presente investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Se tomó las medidas apropiadas desde entonces definir el problema, el objetivo, definir el tipo de investigación, el conjunto y mostrar antes de que la actividad permita definir el método la encuesta como estrategia de recolección de información; cuyo propósito asegurarse de que los datos obtenidos estén actualizados y sean consistentes con respecto a: propósito del estudio (Mosquera, 2019).

La información se recopila exclusivamente, porque ocurrió una condición inesperada cuando se consideró necesario utilizando una herramienta en línea, los resultados se recopilan de esta manera automático. Y los procesos del famoso programa SPSS V25 y posibles temas mostrado en los respectivos resultados.

Haciendo uso de la estadística descriptiva mediante gráficos y tablas respectivas variables con sus dimensiones las cuales serán interpretadas de acuerdo con el planteamiento de la investigación. Hernandez, (2019), destaca que la estadística descriptiva organiza la información a través de la elaboración de tablas y gráficos. tiene por finalidad detallar de manera cuantitativa los datos obtenidos posteriormente a la recolección de estos; para lo cual utilizarán estadígrafos de orden, centralización y variabilidad.

Posterior a la utilización de la estadística descriptiva, la presente investigación hará uso de la estadística inferencial que probará la hipótesis y por ende la correlación de las dos variables descritas en la investigación. Según Magdalena, (2019), la estadística inferencial pretende corroborar la hipótesis de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Respeto por todos: los trabajadores deben mostrar respeto por todos uno de los encuestados accedió a participar en el estudio, pero por lo demás en caso de que decida no participar, es imprescindible que sepa entenderlo y presentarlo a todos, una de las habitaciones adecuadas para que el sujeto no se sienta presionado, su cooperación no debe ser por ningún motivo. En investigación, es

importante tener pleno respeto desde el principio entidades, lo que significa que proporcionan datos, (Belmont, 2019).

Autenticidad y honestidad: pulsa para entender de qué se trata este estudio la ciencia y la información deben expresarse tan claramente, es mejor decir que las cifras han sido citadas de los respectivos autores, y el uso de esta herramienta también se vuelve conveniente, permitiéndole obtener la información ha sido proporcionada y liberada para su uso. Autenticidad: sugiere que el estudio pertenece al investigador sugirió que se hizo sobre la base de la literatura, así como artículos, libros, tesis, los informes son sustantivos, pero es esencial que sean verdaderos.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción, análisis e interpretación de resultados

Tenemos 2 instrumentos compuesto por 27 preguntas cada uno, de tipo Likert (MI, I, NINS, S, MS) conformada por tres dimensiones: Ira conformada por veinte ítems, Condiciones de trabajo en casa conformada por cinco ítems, características de trabajo remoto compuesta por cuatro ítems y supervisión remota conformada por cinco ítems, así también para el otro instrumento donde está conformado por tres dimensiones: conformado por la dimensión proceso de trabajo con 6 ítems, la dimensión logros con 5 ítems y finalmente decisiones con 2 ítems. Según Buss y Perry (1992) fue definida las dimensiones mediante el análisis factorial exploratorio.

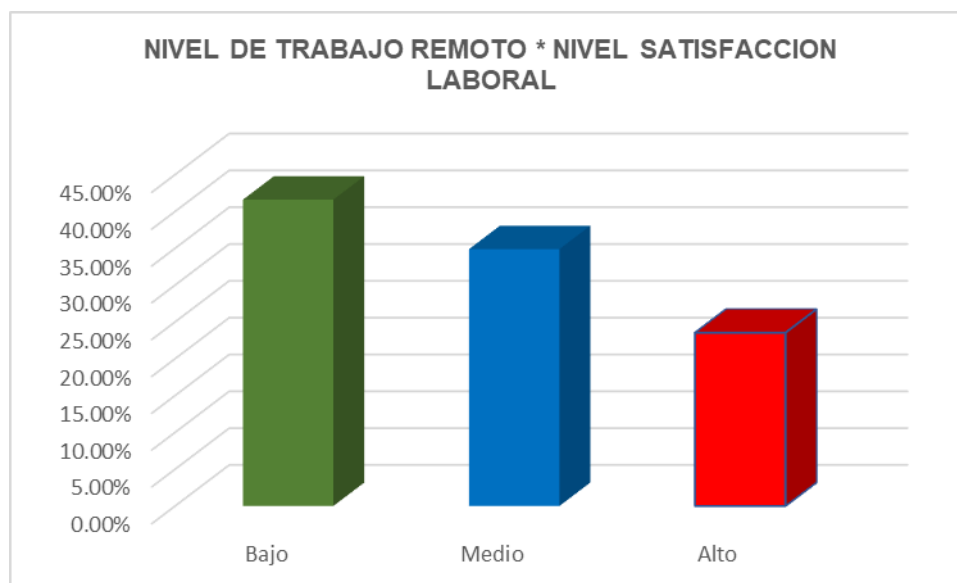
Tabla 3

Asociación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral.

Tabla de contingencia nivel de trabajo remoto * nivel satisfaccion laboral						
			Nivel Satisfaccion Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Nivel de trabajo remoto	Bajo	Recuento	20	14	9	43
		% del total	8,4%	5,9%	3,8%	18,1%
	Medio	Recuento	40	30	21	91
		% del total	16,8%	12,6%	8,8%	38,2%
	Alto	Recuento	41	39	24	104
		% del total	17,2%	16,4%	10,1%	43,7%
Total	Recuento	101	83	54	238	
	% del total	42,4%	34,9%	22,7%	100,0%	

Figura 2

Asociación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral.



Interpretación:

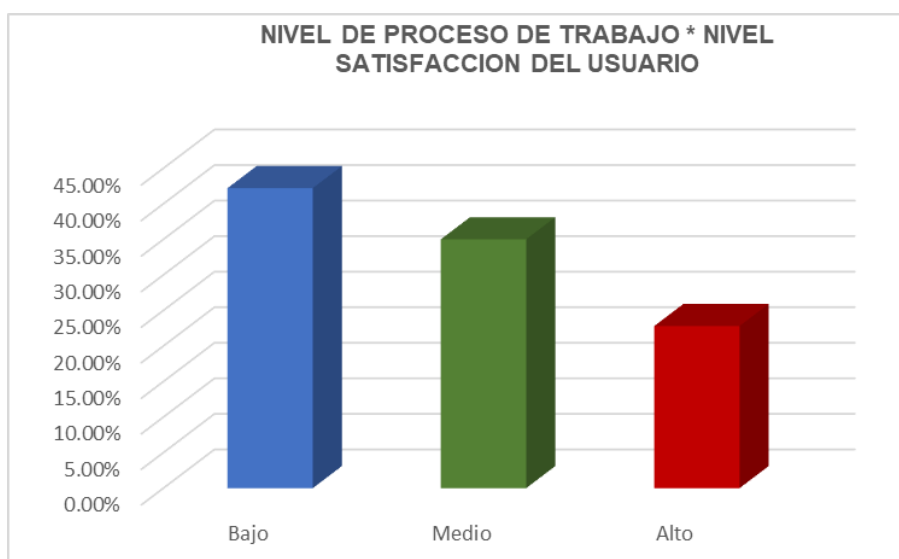
De la información que se observa en la tabla 3, se deduce que, de 238 participantes el 42.4% evidencian un nivel bajo de satisfacción laboral; 34.9% un nivel medio 22.7% un nivel alto. Por otra parte, de los 104 participantes que muestran un alto nivel de trabajo remoto: el 17.2% se asocia con un nivel bajo de satisfacción; 16.4% con asociado a un nivel medio y un 10.1% a un nivel alto. Además de los 91 participantes evidencian un nivel medio de trabajo remoto 16.8% se asocia con un nivel bajo de satisfacción laboral; 12.6% con nivel medio y 8.8% con nivel alto. Finalmente, de los 43 trabajadores que muestran un nivel bajo de trabajo remoto: 8.4% está asociado con nivel bajo de satisfacción laboral; 5.9% con un nivel medio y 3.8% con un nivel alto de satisfacción laboral.

Objetivo Específico 1:

Conocer la relación del proceso y la satisfacción laboral en trabajadores en una Municipalidad de Puno

Tabla 4*Asociación entre el nivel de proceso de trabajo y el nivel de satisfacción laboral*

Tabla de contingencia nivel de proceso de trabajo * nivel satisfacción laboral						
		Nivel satisfacción laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel de proceso de trabajo	Bajo	recuento	89	66	46	201
		% del total	37,4%	27,7%	19,3%	84,5%
	Medio	recuento	8	8	6	22
		% del total	3,4%	3,4%	2,5%	9,2%
	Alto	recuento	4	9	2	15
		% del total	1,7%	3,8%	0,8%	6,3%
Total	recuento	101	83	54	238	
	% del total	42,4%	34,9%	22,7%	100,0%	

Figura 3*Asociación entre el nivel de proceso de trabajo y el nivel de satisfacción laboral***Interpretación:**

De la información que se observa en la tabla 4, se deduce que, de 238 participantes el 42.4% evidencian un nivel bajo de satisfacción laboral; 34.9% un nivel medio 22.7% un nivel alto. Por otra parte, de los 15 participantes que muestran un alto nivel de proceso de trabajo: el 1.7% se asocia con un nivel bajo de satisfacción laboral; 3.8% con asociado a un nivel medio y un 0.8% a un nivel alto. Además de

los 22 participantes que presentan un nivel medio de proceso de trabajo bajo 3.4% asociado a un nivel bajo de satisfacción laboral, 3.4% nivel medio y 2.5% nivel alto. Finalmente 201 participantes presentan un nivel bajo de proceso de trabajo de 37.4%, medio de 27.7% y alto de 19.3%

Objetivo Específico 2:

Conocer la relación de las condiciones y la satisfacción laboral en trabajadores en una Municipalidad de Puno.

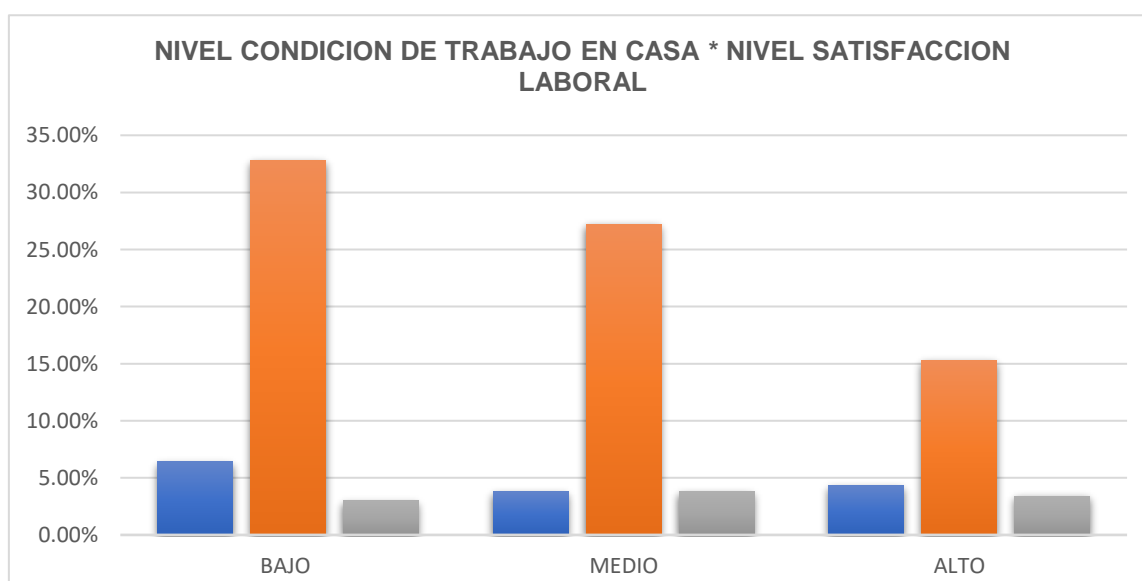
Tabla 5

Asociación entre el nivel de condición de trabajo y el nivel de satisfacción laboral

			Nivel satisfacción laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Nivel condición de trabajo en casa	Bajo	recuento	77	67	42	186
		% del total	32,4%	28,2%	17,6%	78,2%
	Medio	recuento	20	14	12	46
		% del total	8,4%	5,9%	5,0%	19,3%
	Alto	recuento	4	2	0	6
		% del total	1,7%	0,8%	0,0%	2,5%
Total	recuento	101	83	54	238	
	% del total	42,4%	34,9%	22,7%	100,0%	

Figura 4

Asociación entre el nivel de condición de trabajo y el nivel de satisfacción laboral



Interpretación:

De la información que se observa en la tabla 5, se deduce que, de 238 participantes el 42.4% evidencian un nivel bajo de satisfacción laboral; 34.9% un nivel medio 22.7% un nivel alto. Por otra parte, de los 6 participantes que muestran un alto nivel de condición de trabajo en casa: el 1.7% se asocia con un nivel bajo de satisfacción laboral; 0.8% con asociado a un nivel medio y un 0% a un nivel alto. Además de los 46 participantes evidencian un nivel medio de condición de trabajo en casa 8.4% se asocia con un nivel bajo de satisfacción laboral; 5.9% con nivel medio y 5% con nivel alto. Y los 186 participantes evidencian un nivel de condición de trabajo en casa alto 32.4% se asocia con un nivel bajo de satisfacción laboral; 28.2% de nivel medio y 17.6% de nivel alto.

Objetivo Específico 3:

Determinar la relación de las en las características y la satisfacción laboral

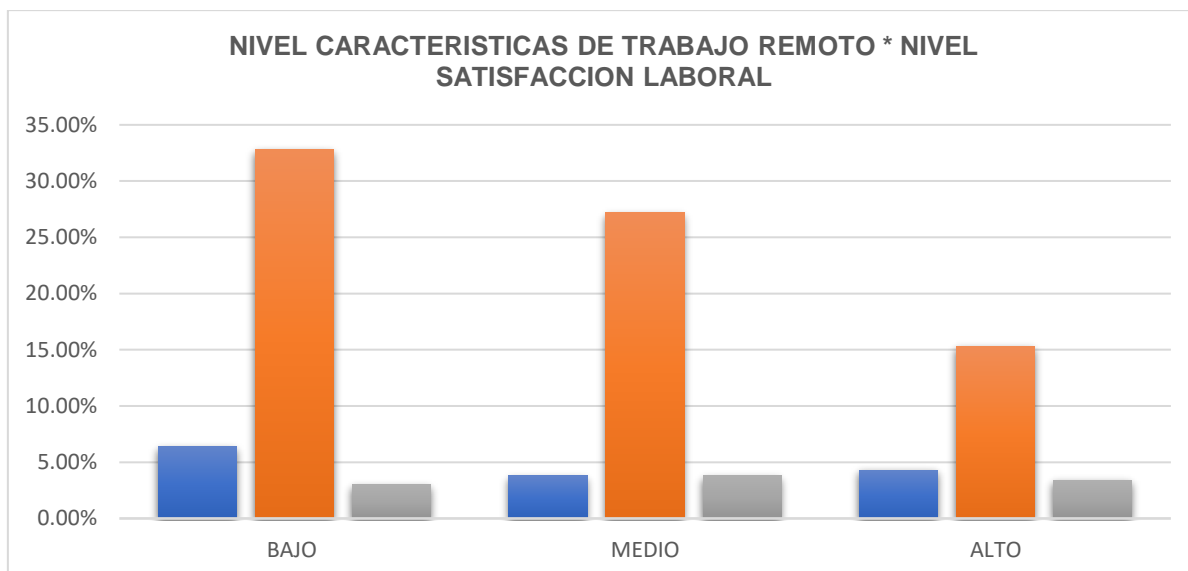
Tabla 6

Asociación entre el nivel de características de trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral

Tabla de contingencia nivel características de trabajo remoto * nivel satisfacción laboral						
			Nivel satisfacción laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Nivel característic as de trabajo remoto	Bajo	recuento	75	61	39	175
		% del total	31,5%	25,6%	16,4%	73,5%
	Medio	recuento	15	10	3	28
		% del total	6,3%	4,2%	1,3%	11,8%
	Alto	recuento	11	12	12	35
		% del total	4,6%	5,0%	5,0%	14,7%
	Total	recuento	101	83	54	238
		% del total	42,4%	34,9%	22,7%	100,0%

Figura 5

Asociación entre el nivel de características de trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral



Interpretación:

De la información que se observa en la tabla 6, se deduce que, de 238 participantes el 42.4% evidencian un nivel bajo de satisfacción laboral; 34.9% un nivel medio 22.7% un nivel alto. Por otra parte, de los 35 participantes que muestran un alto nivel de características de trabajo remoto en casa: el 4.6% se asocia con un nivel bajo de satisfacción; 5% con asociado a un nivel medio y un 5% a un nivel alto. Además de los 28 participantes evidencian un nivel medio características de trabajo remoto en casa 6.3% se asocia con un nivel bajo de satisfacción laboral; 4.2% con nivel medio y 1.3% con nivel alto. Y los 175 participantes evidencian un nivel de características de trabajo remoto en casa alto 31.5% se asocia con un nivel bajo de satisfacción laboral; 25.6% de nivel medio y 16.4% de nivel alto.

Objetivo Específico 4:

Determinar la relación entre la forma de supervisión y la satisfacción laboral.

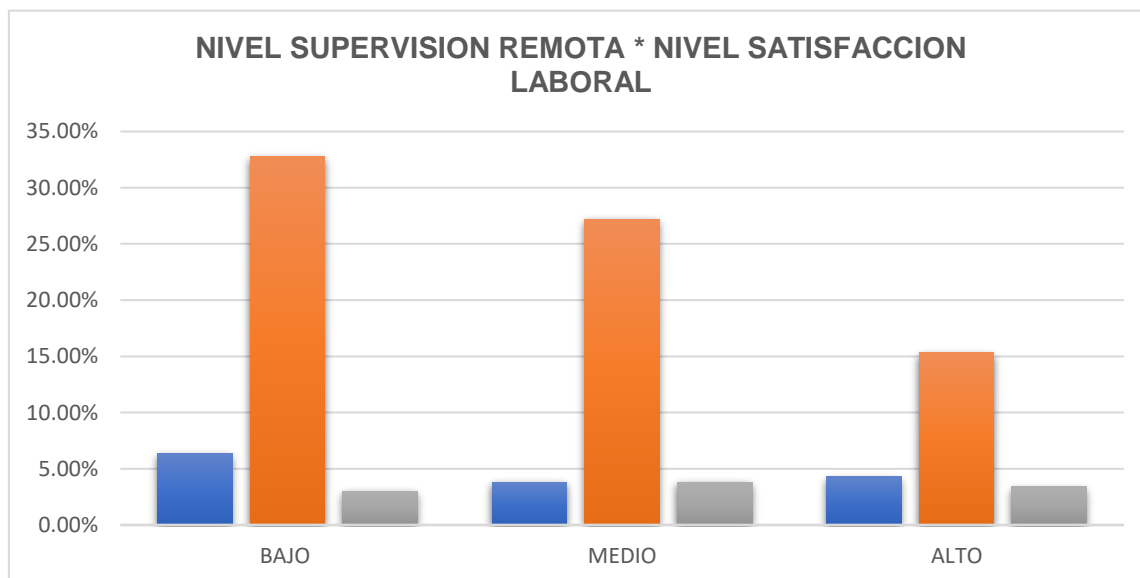
Tabla 7

Asociación entre el nivel de supervisión remota y el nivel de satisfacción laboral

Tabla de contingencia nivel supervisión remota * nivel satisfacción laboral						
			Nivel satisfacción laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Nivel supervisión remota	Bajo	recuento	16	10	10	36
		% del total	6,7%	4,2%	4,2%	15,1%
	Medio	recuento	78	64	36	178
		% del total	32,8%	26,9%	15,1%	74,8%
	Alto	recuento	7	9	8	24
		% del total	2,9%	3,8%	3,4%	10,1%
Total		recuento	101	83	54	238
		% del total	42,4%	34,9%	22,7%	100,0%

Figura 6

Asociación entre el nivel de supervisión remota y el nivel de satisfacción laboral



Interpretación:

De la información que se observa en la tabla 7, se deduce que, de 238 participantes el 42.4% evidencian un nivel bajo de satisfacción laboral; 34.9% un nivel medio 22.7% un nivel alto. Por otra parte, de los 24 participantes que muestran un alto nivel de supervisión remota: el 2.9% se asocia con un nivel bajo de satisfacción; 3.8% con asociado a un nivel medio y un 3.4% a un nivel alto. Además de los 178 participantes evidencian un nivel medio características de supervisión remota 32.8% se asocia con un nivel bajo de satisfacción laboral; 26.9% con nivel medio y 15.1% con nivel alto. Y los 36 participantes evidencian un nivel de características de supervisión remota alto 6.7% se asocia con un nivel bajo de satisfacción laboral; 4.2% de nivel medio y 4.2% de nivel alto.

4.2 Contratación de las hipótesis

4.2.1 Contratación de la hipótesis general

Tabla 8

Prueba de Normalidad Hg

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-smirnov ^a			Shapiro-wilk		
	estadístico	gl	sig.	estadístico	gl	sig.
Trabajo remoto	,069	238	,080*	,977	238	,037
Satisfacción laboral	,119	238	,614	,958	238	,652

*. este es un límite inferior de la significación verdadera.
a. corrección de la significación de lilliefors

Tras observar los datos en la tabla 8, dado que $gl > 50$, entonces se tendrá que tomar la prueba de Kormogorow Smirnow, así mismo se observa que, las variables siguen una distribución normal ya que el p-valor es >0.05 lo que indica que la distribución de la muestra es normal, por lo tanto, se empleará el estadístico paramétrico, en tal sentido se debe aplicar la prueba de Pearson para medir la correlación de variables.

Planteamiento de la hipótesis general

H₀. Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y condiciones del trabajo remoto en un contexto de emergencia sanitaria nacional en una Municipalidad de Puno.

H₁. No existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y condiciones del trabajo remoto en un contexto de emergencia sanitaria nacional en una Municipalidad de Puno.

Tabla 9

Correlación de Hipótesis General

Correlaciones			
		Nivel de trabajo remoto	Nivel satisfacción del usuario
Nivel de trabajo remoto	Correlación de pearson	1	-,038
	sig. (bilateral)		,684
	n	238	238
Nivel satisfacción laboral	Correlación de pearson	-,038	1
	sig. (bilateral)	,684	
	n	238	238

Interpretación:

El valor estadístico r de Pearson es de -0.038, además es correlación negativa baja, por lo que se puede afirmar que la relación es inversamente proporcional, es decir a mayor trabajo remoto existe menos nivel de satisfacción laboral, por lo que se puede afirmar con 95% de confianza, que el ámbito de estudio hay una correlación negativa baja entre la variable trabajo remoto y la satisfacción laboral, por que el valor del sig. (bilateral es de 0.684, que se encuentra por encima de 0.05, y no es estadísticamente significativa, por lo que se rechaza la H₀

4.3.2 Contratación de las hipótesis específicas

Hipótesis Específica 1:

Tabla 10

Prueba de Normalidad He1

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-smirnov ^a			Shapiro-wilk		
	Estadís- tico	gl	sig.	Estadís- tico	gl	sig.
Satisfacción laboral	,116	238	,000	,958	238	,001
Nivel de proceso de tra- bajo	,499	238	,000	,447	238	,000

a. corrección de la significación de lilliefors

La Sig >0.05 lo que indica que la distribución de la muestra es normal, por lo tanto, se empleara el estadístico T Student.

Hipótesis específica 1:

H₀. Existe relación significativa del proceso y la satisfacción laboral en trabajadores en una Municipalidad de Puno

H₁. No Existe relación significativa del proceso y la satisfacción laboral en trabajadores en una Municipalidad de Puno

Tabla 11

Correlación de Hipótesis Específica 1

Correlaciones			
		Nivel satisfac- ción del usuario	Nivel de pro- ceso de tra- bajo
Nivel satisfacción laboral	Correlación de pearson	1	,066
	sig. (bilateral)		,617
	n	238	238
Nivel de proceso de tra- bajo	Correlación de pearson	,066	1
	sig. (bilateral)	,617	
	n	238	238

Interpretación:

Para nuestra hipótesis específica, el valor estadístico r de Pearson es de 0,066 con una relación directa muy débil, entre el proceso y la satisfacción laboral, con un nivel de significancia sig. (bilateral) es de 0.617, que se encuentra por encima de 0.05, y no es estadísticamente significativa,

Hipótesis Específica 2:

Tabla 12

Prueba de normalidad He2

	pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-smirnov ^a			Shapiro-wilk		
	Estadístico	gl	sig.	Estadístico	gl	sig.
Nivel satisfacción laboral	,271	238	,000	,784	238	,000
Nivel condición de trabajo en casa	,474	238	,000	,532	238	,000

a. corrección de la significación de lilliefors

La Sig >0.05 lo que indica que la distribución de la muestra es normal, por lo tanto, se empleara el estadístico T Student.

H₀. Existe relación significativa de las condiciones y la satisfacción laboral en trabajadores en una Municipalidad de Puno.

H₁. No existe relación significativa de las condiciones y la satisfacción laboral en trabajadores en una Municipalidad de Puno.

Tabla 13*Correlación de Hipótesis Específica*

2	Correlaciones		Nivel satisfac-	Nivel condi-
			faccion del	cion de tra-
			trabajador	bajo en casa
Nivel satisfaccion del trabajador	Correlación de pearson		1	-,049
	sig. (bilateral)			,598
	n		238	238
Nivel condicion de trabajo en casa	Correlación de pearson		-,049	1
	sig. (bilateral)		,598	
	n		238	238

Interpretación:

Para nuestra hipótesis especifica 2 es inversamente relacional con una correlación negativa baja por lo que se debe interpretar que la relación es inversamente proporcional es decir que mayor nivel de condiciones no adecuadas para trabajar menor es la satisfacción en el trabajador.

Hipótesis Específica 3:**Tabla 14***Prueba de normalidad He3*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-smirnov ^a			Shapiro-wilk		
	Estadístico	gl	sig.	estadístico	gl	sig.
Nivel satisfacción laboral	,271	238	,000	,784	238	,000
Nivel condición de trabajo en casa	,474	238	,000	,532	238	,000

a. corrección de la significación de lilliefors

La Sig >0.05 lo que indica que la distribución de la muestra es normal, por lo tanto, se empleara el estadístico T Student.

H₀. Existe relación significativa de las características y la satisfacción laboral en una Municipalidad de Puno

H₁. No existe relación significativa de las características y la satisfacción laboral en una Municipalidad de Puno

Tabla 15
Correlación de Hipótesis Específica 3

		Correlaciones	
		Nivel satisfaccion del usuario	Nivel caracteristicas de trabajo remoto
Nivel satisfaccion laboral	Correlación de pearson	1	,130
	sig. (bilateral)		,156
	n	238	238
Nivel caracteristicas de trabajo remoto	Correlación de pearson	,130	1
	sig. (bilateral)	,156	
	n	238	238

Interpretación:

Para nuestra hipótesis especifica 3 por tener un valor mayo al 0.05 podemos aceptar que existe relación significativa de las características y la satisfacción laboral en una Municipalidad de Puno.

Hipótesis Específica 4:

Tabla 16
Prueba de normalidad He4

		Pruebas de normalidad					
		Kolmogorov-smirnov ^a			Shapiro-wilk		
		estadístico	gl	sig.	estadístico	gl	sig.
Nivel satisfaccion laboral		,268	238	,000	,786	238	,000
Nivel supervision remota		,391	238	,000	,669	238	,000

a. corrección de la significación de lilliefors

La Sig >0.05 lo que indica que la distribución de la muestra es normal, por lo tanto, se empleara el estadístico T Student.

H₀. Existe relación significativa entre la forma de supervisión y la satisfacción laboral.

H₁. No existe relación significativa entre la forma de supervisión y la satisfacción laboral.

Tabla 17

Correlación de Hipótesis Específica 2.

correlaciones			
		Nivel satisfacción del usuario	Nivel supervisión remota
Nivel satisfacción laboral	Correlación de pearson	1	-,109
	sig. (bilateral)		,239
	n	238	238
Nivel supervisión remota	Correlación de pearson	-,109	1
	sig. (bilateral)	,239	
	n	238	238

Interpretación:

Para nuestra hipótesis específica 4 es inversamente relacional con una correlación negativa baja por lo que se debe interpretar que la relación es inversamente proporcional es decir que mayor nivel de supervisión remota menor es la satisfacción en el trabajador.

V. DISCUSIÓN

Los resultados del estudio fueron para nuestra hipótesis general cuenta con una correlación negativa baja por lo que se debe interpretar que la relación es inversamente proporcional es decir que menor trabajo remoto existe más nivel de satisfacción del usuario por lo que debemos rechazar la H0, los que fueron semejantes a los resultados de los estudios de Arbaiza (2018), Boada (2018) quienes encontraron correlaciones entre estas variables principales de nuestra investigación, respectivamente. Los resultados del presente estudio fueron semejantes a los estudios descritos porque lo niveles que sometimos a estudio como la supervisión remota, condiciones de trabajo en casa y el nivel de trabajo remoto. Sin embargo, los resultados del estudio fueron diferentes a los resultados de los estudios de Caddillo (2020), Camacho (2020) quienes encontraron relación directa, respectivamente. Los resultados del presente estudio fueron diferentes a los estudios descritos porque fueron realizados en contextos normales sin intervención de una pandemia o un cambio radical en la forma de trabajo, sin tomar en cuenta la nueva normalidad.

Los resultados que se obtuvieron al analizar la dimensión de condiciones de trabajo permitieron lograr un porcentaje alto en la satisfacción de los trabajadores que en su casa han tratado de organizarse lo más confortable para poder realizar su labor diaria que a pesar las circunstancias de las demás responsabilidades del hogar es que con mejores condiciones se siente mejor y su resultado en su labor se refleja, como en la investigación de Cabanillas (2018) quien en una de sus conclusiones llegó a coincidir en que tener condiciones de trabajo favorables para los trabajadores logra una satisfacción en ellos mejoran el rendimiento en lo que hacen. De otro lado, Chiavenato (2017), menciona en su artículo sobre la satisfacción laboral que los trabajadores en un 80% aumentan su rendimiento al encontrarse en un ambiente adecuado o condiciones que le permiten desarrollarse de forma correcta.

En la dimensión de proceso de trabajo los resultados fueron que los trabajadores tienen un 37.5% bajo en su satisfacción laboral por lo que trabajar fuera de su centro de labores los procesos no son los mismo el tiempo que se dedican para la labor en especial cambia y no tienen claro muchas veces los procesos para esta

nueva normalidad y por ende bajan el rendimiento de sus labores, y en este sentido Dominguez (2018) concluyó de que si los trabajadores no tiene claros sus procesos de trabajo y son cambiado de manera abrupta por algún motivo disminuyen sus rendimientos en un 20% según su investigación realizada en un empresa financiera donde los procesos son vitales para una buena realización del trabajo.

Para la dimensión de trabajo remoto sus resultados fueron que los trabajadores tuvieron 33.3% de nivel bajo de satisfacción laboral, en este aspecto en general los trabajadores se vieron frente a una situación diferente y compleja para todos la cual se tuvo a adaptar de manera casi inmediata para continuar con el trabajo en la Municipalidad de Puno entonces ya que la gran mayoría de los trabajadores fueron mandados a dicha modalidad es que al verse en ello la satisfacción laboral fue decayendo terminando en un problema en su desempeño, así como señalaron en el Gobierno Regional de Puno (2020) en su acta de aprobación de un plan para la prevención y control de la COVID 19 para los trabajadores donde señalaron que para mantener la salud y evitar contagios se sugiere a las Gerencias a mandar a los trabajadores en la modalidad remoto y que se haga una evaluación de la misma para mantener o no a ese trabajador en dicha modalidad, pero debemos señalar de que solo están tomando en cuenta la salud física del trabajador mas no es como se encuentra en su satisfacción laboral que hace desde casa.

En la dimensión de supervisión remota los trabajadores tuvieron 33.6% de nivel medio de satisfacción laboral, es complicado para los jefes o supervisores en las diferentes áreas de la Municipalidad de Puno quienes tuvieron que buscar también formas de poder supervisar a los trabajadores en un contexto donde no podían ver físicamente el accionar de sus trabajadores ni poder ayudarles a resolver de manera inmediata reduciendo el posible error de ellos y esto en similitud con lo dicho por Halpern (2020) en su manual para realizar el trabajo remoto, donde también indica que igual que nuestro resultados que una supervisión remota adecuada trae un mejor desempeño en la labor de los trabajadores de cualquier institución y más aun en aquellas que son sensibles a cometer errores con un 25% más de eficiencia cuando la supervisión es adecuada.

Estos resultados obtenidos en el trabajo de investigación en la hipótesis general de investigación existen relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y condiciones del trabajo remoto en un contexto de emergencia sanitaria nacional en una Municipalidad de Puno, al igual que Lara (2018) logró llegar a la misma respuesta en su hipótesis, pero con la diferencia de que en la evaluación de gestión del talento humano de la empresa Agrotime S. A. se revisó el desempeño laboral en condiciones normales, es decir sin la existencia de la pandemia o algún tipo factor externo importante que haya obligado a los trabajadores a tener este cambio tan radical, pero si realizan trabajo remoto para aquellos trabajadores que algún motivo generalmente de salud no pueden asistir al centro laboral.

Para las hipótesis específicas significativas también podemos mencionar que existe relación significativa del proceso y la satisfacción laboral en trabajadores al igual que lo encontrado por Lopez (2018) quien ratificó que cuando se estipula, se capacita de manera correcta sobre los procesos de la labor que va realizar el trabajador genera una satisfacción mayor, así como también en otra hipótesis que planteamos que existe relación significativa de las condiciones y la satisfacción laboral en trabajadores teniendo coincidencia con la investigación realizada por Matabanchoy et al.(2019) mencionando que las condiciones en cualquier centro de trabajo es sumamente importante siendo casi un 60% de factor para que los trabajadores mejoren su satisfacción laboral y por ende verse reflejado en su desempeño. Así mismo señalamos de que no existe relación significativa de las características y la satisfacción laboral así fue en la investigación hecha por Mesa et al. (2016) quienes coincidieron de que las características de la forma en que se realiza un trabajo distintas al tradicional generan un nivel de la satisfacción laboral menor.

VI. CONCLUSIONES

- Primero:** Se ha determinado la contrastación de la prueba de correlación de Pearson, en donde se pudo encontrar que, el valor estadístico r de Pearson es de 0,066 con una relación directa muy débil, entre el proceso y la satisfacción laboral, con un nivel de significancia sig. (bilateral es de 0.617, que se encuentra por encima de 0.05, y no es estadísticamente significativa,
- Segundo:** Con la contrastación de la prueba de correlación de Pearson, se ha encontrado que, el valor estadístico r de Pearson es de -0.49, con una correlación negativa media, por lo que se puede afirmar que la relación es inversamente proporcional, es decir a mayor nivel de condiciones no adecuadas para trabajar, menor es la satisfacción laboral, así mismo con un nivel de significancia sig. (bilateral es de 0.617, que se encuentra por encima de 0.05, y no es estadísticamente significativa.
- Tercero:** Con la correlación de Pearson, se ha encontrado que, el valor estadístico r de Pearson es de 0.130, con una relación directa muy débil, entre la relación de las características y la satisfacción laboral, con un nivel de significancia sig. (bilateral es de 0.156, que se encuentra por encima de 0.05, y no es estadísticamente significativa,
- Cuarto:** Se logró determinar la correlación de Pearson, en donde se pudo encontrar que, el valor estadístico r de Pearson es de -0.109, con una correlación negativa débil, por lo que se puede afirmar que la relación es inversamente proporcional, es decir a mayor supervisión remota, menor es la satisfacción laboral en el trabajador, con un nivel de significancia sig. (bilateral es de 0.239, que se encuentra por encima de 0.05, y no es estadísticamente significativa.

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones para futuras investigaciones son las siguientes:

Primero: Se recomienda a la Municipalidad de Puno, pueda capacitar personal con habilidades y destrezas esperadas para poder agilizar el trabajo remoto, con el fin de que los procesos sean mas rápidos que se tienen en la actualidad, donde la carga de trabajo es mayor acumulada de toda la pandemia donde se hizo lo mínimo y necesario para que siga funcionando y atendiendo a los ciudadanos por lo que las metas de trabajo se hacen más complicadas de cumplir.

Segundo: A los trabajadores municipales coordinar con sus superiores para agilizar los trabajos pendientes y buscar alternativas a los que continúan haciendo trabajo remoto en la comunicación, correos electrónicos, uso de firmas electrónicas que mejorará la relación usuarios y la Municipalidad de Puno, es de necesario contar con una plataforma virtual que permite atender a las personas con casos pendientes o en proceso de manera ágil.

Tercero: Para las autoridades de la municipalidad de Puno tienen que capacitar y orientar a los ciudadanos para que tengan diferentes alternativas de comunicación como correos electrónicos, uso de firma digital y la mejora de coordinación entre la entidad pública y los usuarios. Es de necesario que se mejore la plataforma virtual sobre todo para los trabajadores puedan ser más eficientes en su labor estando, trabajando desde casa.

REFERENCIAS

- Arbaiza, (2018). *Dirección de recursos humanos: el factor humano*”, encontrado en: <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/libros/2016/direccion-recursos-humanos-factor-humano>
- Barria, (2020). *5 grandes cambios que revolucionaron el empleo en los próximos años, Londres, 2020*
- Bernal, (2018). *Metodología de la investigación: administración, economía humanidades, Bogota, 2018.*
- Boada, (2018). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú, encontrado en: http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398*
- Bohlander e.t. (2018). *Administración de recursos humanos. Encontrado en: https://issuu.com/cengagelatam/docs/bohlander_issuu_2017*
- Cabanillas (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de la agencia MiBanco, Cajamarca 2018. Encontrado en: http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/832/Cont0069*
- Cadillo (2020). *Las evaluaciones del desempeño laboral. Encontrado en: https://www.elperuano.pe/noticia-las-evaluaciones-del-desempeno-laboral90074.aspx*
- Camacho et. al (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Chanamé Cars EIRL de la ciudad de Chiclayo, 2017. Encontrado en: http://200.60.28.26/bitstream/handle/uss/6245/Camacho%20Vasquez%20%26%20Mera%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y*
- Camán (2020). *El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto. Encontrado en: https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la*

- Cano (2018). *Modelo de cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral del personal docente en la universidad nacional autónoma de chota. Encontrado en:*
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32075/cano_be.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco (2017). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima, 2017*
- Chiavenato (2019). *Administración de Recursos Humanos. Encontrado en:*
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3>
- Chiavenato (2017). *Gestión del talento humano. México DF, 2017*
- Comercio. (2018). *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. Encontrado en:*
<https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciariamal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>
- Decreto Legislativo N° 1505. (2020). *Medidas temporales excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19. Lima, 2020.*
- Decreto Supremo N° 008-2020-SA. (2020). *Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19. Lima, 2020*
- Decreto Supremo N° 044-2020. (2020). *Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote de COVID-19. Lima, 2020.*
- Departamento de Salud, E. y. (1979). *Principios Éticos Y Directrices Para La Protección De Sujetos Humanos De Investigación. Lima, 1979*
- Domínguez (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito maquita ltda.*

- Encontrado* en: [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27434/1/DOM%
c3%8dNGUEZ%20ALTAMIRANO%20DIANA%20ISABEL%201804532883.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27434/1/DOM%c3%8dNGUEZ%20ALTAMIRANO%20DIANA%20ISABEL%201804532883.pdf)
- Espinoza (2019). *Motivación, satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la red de salud ii Cajamarca, 2018.* *Encontrado* en: [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1191/Tesis%
20Espinoza%20y%20Estrada.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1191/Tesis%20Espinoza%20y%20Estrada.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Figuroa (2018). *Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera.* *Encontrado* en: [http://biblio3.url.edu.gt/publiircifuentes/TESIS/2018/05/43/FiguroaCarl
s.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/publiircifuentes/TESIS/2018/05/43/FiguroaCarls.pdf)
- Fischman (2017). *Evaluaciones de desempeño.* *Encontrado* en: [https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-
davidfischman-412888-noticia/](https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-davidfischman-412888-noticia/)
- Garcia (2019). *Empleados trabajan mejor cuando su jefe valora su desempeño.* *Encontrado* en: [https://www.rcnradio.com/estilo-de-vida/empleados-
trabajan-mejor-cuandosu-jefe-valora-su-desempeno](https://www.rcnradio.com/estilo-de-vida/empleados-trabajan-mejor-cuandosu-jefe-valora-su-desempeno).
- Gobierno Regional de Puno (2020). *Acta de aprobación del plan para la vigilancia, prevención y control de COVID 19 para los trabajadores del Gobierno Regional Puno – Sede Central, Puno, 2020.*
- Grimaldos (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa restcafe S.A.S.* *Encontrado* en: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6819/10/2018_cli
ma_organizational_Rescafe.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6819/10/2018_clima_organizational_Rescafe.pdf)
- Halpern (2020). *Manual de trabajo remoto: ¿Cómo trabajar a distancia manteniendo la cercanía?* *Encontrado* en: <http://www.tren->

digital.cl/wpcontent/uploads/2018/04/Trabajoremoto_HalpernCastro.pdf

Hernández (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. México DF, 2018.

Hernández (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., 2014

Hoyos (2013). *Plan de marketing: Diseño, Implementación y Control*. Bogotá, 2013.

Huamán (2018). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco*. Encontrado en:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37559/huaman_am.pdf?sequence=1

Sifuentes et. al (2017), *Toma de decisiones: La matriz de la toma de decisiones, Mexico. 2017*. Consultado en: <https://innovayaccion.com/toma-de-decisiones-la-teoria-y-la-matriz-de-decisiones#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20la%20decisi%C3%B3n,mejor%20opci%C3%B3n%20entre%20diferentes%20alternativas>.

IPE (2020), *Mercado laboral peruano: Impacto por COVID 19 y recomendaciones de política, Perú, 2020*.

Jensen (2020). *Monitoreo visible y trabajo remoto. Revista de organización y comportamiento económico*, Encontrado en: <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.05.010>

KoontzHeinz (2017). *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial*, encontrado en: https://www.academia.edu/14948370/Administracion_Una_perspectiva_Global_y_Empresarial FREELIBROS.ORG

Kotler (2018). *Marketing*. México, 2018

Lara (2018). *Modelo de gestión del talento humano para agrotime s.a. de la ciudad de babahoyo y el desempeño laboral*. Encontrado en:

<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8863/1/PIUAADM016-2018.pdf>

Llaxa (2018). *Competencias gerenciales y su relación con el desempeño laboral de senati dirección zonal cajamarca 2018*. Encontrado en: <https://core.ac.uk/download/pdf/162881465.pdf>

Lopez (2018). *Desempeño laboral colombiano durante el primer cuatrimestre de 2018*. Encontrado en: <https://www.eafit.edu.co/escuelas/economiayfinanzas/noticiaseventos/Paginas/desempeno-laboral-colombiano-durante-elprimercuatrimestre-de-2018.aspx>

Matabanchoy (2019). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador*. Encontrado en: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>

Mera (2019). *Gestión del recurso humano en la entidad Chanamé E.I.R.L. Lima. 2019* [Tesis de Pregrado].

Mesa (2016). *Teoría de la motivación de logro y su aplicación por los líderes, México. 2016*. Consultado en: <https://grupo-pya.com/teoria-de-la-motivacion-de-logro-y-su-aplicacion-por-los-lideres/#:~:text=Teor%C3%ADa%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20de%20logro%20y%20su%20aplicaci%C3%B3n%20por%20los%20l%C3%ADderes&text=El%20esfuerzo%20por%20sobresalir%2C%20luchar,formulaci%C3%B3n%20de%20las%20tres%20necesidades>.

Rojas (2018), *Capacitación y desempeño laboral un estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería. Lima. 2018*. [Tesis de Post grado].

Rodriguez (2019), *Proceso de trabajo Teoría y casos prácticos. Malaga. 2019*. Consultado en: <https://edupointvirtual.com/wp-content/uploads/2020/03/Procesos-de-Trabajo-Rodriguez.pdf>

- Salazar (2018). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa químicos limpieza y servicios más plus Pimentel*. Chiclayo, 2018. [Tesis de Post grado].
- Seminario (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la estación experimental Agraria*, Lima, 2018, [Tesis de Post grado].
- Sierra (2020). *Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual*, Colombia, 2020. Consultado en: <file:///C:/Users/GERSON/Downloads/Dialnet-TrabajoEnCasaYCalidadDeVida-5493098.pdf>
- Osores (2017). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de Gestión de las organizaciones*, Colombia, 2017. Consultado en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESES%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Quispe (2018), *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la agencia Manchay de una financiera privada*, Pachacamac, 2018 [Tesis de Pregrado].
- Valderrama (2018). *Cuatro influencias clave en el desempeño del personal*. Encontrado en: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/10/cuatroinfluencias-clave-en-el-desempeno-del-personal-1/>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables: Trabajo Remoto

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Variable 1: TRABAJO REMOTO	Señala que la satisfacción laboral es el resultado de ciertas condiciones y situaciones sucedidas en el centro laboral que hace que los trabajadores realicen su labor de manera eficiente Varga L. e.t. (2020),	La satisfacción es una herramienta también de gestión que permite a los empleadores a que al conseguir esta sensación en sus trabajadores mejorar la productividad deseada Jurado T. e.t. (2020),	Condiciones de trabajo en casa	Ambiente familiar	1 - 2	Likert (1) Muy Insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Ni insatisfecho ni satisfecho (4) Satisfecho (5) Muy Satisfecho	Bajo [1-17] Medio [18-34] Alto [35-51]
				Estrés	3 - 4 - 5		
			Características de trabajo remoto	Horario de trabajo	6 - 7		
				Salud laboral	8		
				Salario	9		
			Supervisión remota	Comunicación con el jefe	10 – 11 – 12 -13 - 14		

Matriz de operacionalización de variables: Satisfacción Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Variable 2: SATISFACCION LABORAL	Señala que la satisfacción laboral es el resultado de ciertas condiciones y situaciones sucedidas en el centro laboral que hace que los trabajadores realicen su labor de manera eficiente Varga L. e.t. (2020).	La satisfacción es una herramienta también de gestión que permite a los empleadores a que al conseguir esta sensación en sus trabajadores mejorar la productividad deseada Jurado T. e.t. (2020),	Proceso de trabajo	Condiciones del contrato de trabajo	15 – 16 – 17	Likert (6) Muy Insatisfecho (7) Insatisfecho (8) Ni insatisfecho ni satisfecho (9) Satisfecho Muy Satisfecho	Bajo [1-17] Medio [18-34] Alto [35-51]
				Capacitaciones	18 – 19 – 20		
			Logros	Éxito en el trabajo	21 – 22 -23 – 24- 25		
			Decisiones	Capacidad de decisión	26 - 27		

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e Indicadores						
			Variable 1: Trabajo Remoto						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición			
¿Cuál es la relación del trabajo remoto y la satisfacción laboral en trabajadores en una Municipalidad de Puno?	Conocer la relación del trabajo remoto y la satisfacción laboral en trabajadores en una Municipalidad de Puno.	Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y condiciones del trabajo remoto en un contexto de emergencia sanitaria nacional en una Municipalidad de Puno.	Condiciones de trabajo en casa	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ambiente familiar ○ Estrés 	1	1= Muy Insatisfecho			
					2	2=Insatisfecho 3= Ni insatisfecho ni satisfecho 4= Satisfecho 5= Muy satisfecho			
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Características de trabajo remoto	<ul style="list-style-type: none"> ○ Horario de trabajo ○ Salud laboral ○ Salario 	3	1= Muy Insatisfecho			
1) ¿Cuál es la relación del proceso y la satisfacción laboral en trabajadores en una Municipalidad de Puno?	1) Conocer la relación del proceso y la satisfacción laboral en trabajadores en una Municipalidad de Puno	1) Existe relación significativa del proceso y la satisfacción laboral en trabajadores en una Municipalidad de Puno.			4	2=Insatisfecho			
					2) ¿Cuál es la relación de las condiciones y la sa-	2) Conocer la relación de las condiciones y la satisfacción laboral en trabajadores en una Municipalidad de Puno.	2) Existe relación significativa de las condiciones y la satisfacción laboral en trabajadores en una Municipalidad de Puno.	5	3= Ni insatisfecho ni satisfecho
								6-7-8	4= Satisfecho 5= Muy satisfecho
		3) Existe relación significativa de							

<p>tatisfacción laboral en trabajadores en una Municipalidad de Puno?,</p> <p>3) ¿Cuál es la relación de las características y la satisfacción laboral?</p> <p>4) ¿Cómo es la relación entre la forma de supervisión y la satisfacción laboral?</p>	<p>3) Determinar la relación de las en las características y la satisfacción laboral</p> <p>4) Determinar la relación entre la forma de supervisión y la satisfacción laboral.</p>	<p>las características y la satisfacción laboral en una Municipalidad de Puno</p> <p>4) Existe relación significativa entre la forma de supervisión y la satisfacción laboral.</p>			9				
					10				
			Supervisión remota	Comunicación con el jefe	11	1= Muy Insatisfecho			
					12	2=Insatisfecho			
					13-14	3= Ni insatisfecho ni satisfecho			
					15	4= Satisfecho 5= Muy satisfecho			
			Variable 2: SATISFACCION LABORAL						
			Proceso de trabajo	<p>✓ Condiciones del contrato de trabajo</p> <p>✓ Capacitaciones</p>	1	1= Muy Insatisfecho			
					2-3-4	2=Insatisfecho			
					5-6	3= Ni insatisfecho ni satisfecho			
7	4= Satisfecho								
8	5= Muy satisfecho								
		9							

			Logros	✓ Éxito en el trabajo	10	1= Muy Insatisfecho 2=Insatisfecho 3= Ni insatisfecho ni satisfecho 4= Satisfecho 5= Muy satisfecho
					11	
					12-13	
					14	
			Decisiones	Capacidad de decisión	15	
					16	
					17	

Cálculo de la muestra

$N = 623$ tamaño poblacional

$Z_{1-\alpha}^2 = 1.96$ valor de la distribución normal estándar al 95% de confiabilidad

$p = 0.05$ probabilidad de éxito

$q = 0.05$ probabilidad de fracaso

$E = 0.05$

$$n = \frac{NZ_{1-\alpha}^2 pq}{(N-1)E^2 + Z_{1-\alpha}^2 pq}$$

N =	623 Población
Z =	1.96 Valor de Z en la tabla
Z ² =	3.8416
p =	0.5 % de éxito
q =	0.5
d =	0.05 error de muestreo
d ² =	0.0025
NZ ² pq =	598.3292
Nd ² =	1.5575
Z ² pq =	0.9604
Nd ² + Z ² pq :	2.5179
n =	238

Z = Valor tabla del NC (95% = 1.96, 99% = 2.57);
--

Validez de instrumentos

Especialista	Instrumento	Validación
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco	Licenciamiento	Aplicable
	Habilidades blandas	Aplicable
	Inserción laboral	Aplicable
Dr. Johnny Felix FARFAN PIMENTEL.	Licenciamiento	Aplicable
	Habilidades blandas	Aplicable
	Inserción laboral	Aplicable
Dr. JUAN MENDEZ VERGARAY.	Licenciamiento	Aplicable
	Habilidades blandas	Aplicable
	Inserción laboral	Aplicable

Estadístico de Fiabilidad Variable 1.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	27

Estadístico de Fiabilidad Variable 2.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	27

El Coeficiente de alfa de Cronbach, aplicado a los ítems del instrumento, se calculó a través de software SPSS y su resultado es de 0.974 para la primera variable que es trabajo remoto y 0.956 para el segundo variable que es satisfacción laboral, según la interpretación de OVIEDO & CAMPO (2005) tiene una confiabilidad aceptable, porque se encuentra en el rango es mayor a 0.90, por lo tanto, se concluye que, la consistencia interna del instrumento utilizado es aceptable y procede su aplicación.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 4: Proceso de trabajo							
1	¿Cómo se siente frente a la flexibilidad laboral que le ofrece su trabajo?							
2	¿Cómo se siente con la calidad de su salud desde que teletrabaja?							
3	¿Cómo se siente con la cobertura del seguro médico que le ofrece su empleador?							
4	¿Cómo se siente frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en teletrabajo?							
5	¿Cómo se siente frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo?							
6	¿Cómo se siente frente a las oportunidades de participar en promociones de otros proyectos?							
	DIMENSIÓN 5: Logros	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cómo se siente con las recompensas por el logro de los objetivos?							
8	¿Cómo se siente frente a la estabilidad laboral que representa su actual empleo en el contexto de emergencia?							
9	¿Cómo se siente en cuanto a las posibilidades de innovar que le ofrece su trabajo?							
10	¿Cómo se siente en cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo para hacer lo que le gusta?							
11	¿Cómo se siente con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?							
	DIMENSIÓN 6: Decisiones	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Cómo se siente frente a la capacidad para decidir libremente aspectos al trabajo?							
13	¿Cómo se siente frente a la posibilidad de decidir cuanto trabajo hace en el día?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina
DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

Lima, 12 de mayo 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.
 Especialidad



ESCUELA DE POSTGRADO

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo en casa		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Discute con su familia por causa del teletrabajo?							
2	¿Discute con su familia por causa del trabajo?							
3	¿Siente que hay mayor estrés trabajando desde casa?							
4	¿Siente mayor estrés trabajando a causa del teletrabajo?							
5	¿Puede teletrabajar con tranquilidad?							
DIMENSIÓN 2: Características de trabajo remoto		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Cómo se siente frente al horario de su jornada laboral en modalidad de teletrabajo?							
7	¿Tiene flexibilidad en su horario de trabajo?							
8	¿Siente calidad en su salud desde que trabaja en casa?							
9	¿El salario percibido es justo de acuerdo con las labores que realiza?							
DIMENSIÓN 3: Supervisión Remota		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Cómo se siente frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño laboral?							
11	¿Como se siente frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe?							
12	¿Cómo se siente frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?							
13	¿Cómo se siente con la forma en que su jefe reconoce un trabajo?							
14	¿Cómo se siente con la forma que su jefe le apoya?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina
DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN DUCACIÓN

Lima, 12 de mayo 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



ESCUELA DE POSTGRADO


Firma del Experto Informante.

Especialidad



ESCUELA DE POSTGRADO

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugere ncias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo en casa								
1	¿Discute con su familia por causa del teletrabajo?	X		X		X		
2	¿Discute con su familia por causa del trabajo?	X		X		X		
3	¿Siente que hay mayor estrés trabajando desde casa?	X		X		X		
4	¿Siente mayor estrés trabajando a causa del teletrabajo?	X		X		X		
5	¿Puede teletrabajar con tranquilidad?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Características de trabajo remoto								
6	¿Cómo se siente frente al horario de su jornada laboral en modalidad de teletrabajo?	X		X		X		
7	¿Tiene flexibilidad en su horario de trabajo?	X		X		X		
8	¿Siente calidad en su salud desde que trabaja en casa?	X		X		X		
9	¿El salario percibido es justo de acuerdo con las labores que realiza?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Supervisión Remota								
10	¿Cómo se siente frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño laboral?	X		X		X		
11	¿Como se siente frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe?	X		X		X		
12	¿Cómo se siente frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?	X		X		X		
13	¿Cómo se siente con la forma en que su jefe reconoce un trabajo?	X		X		X		
14	¿Cómo se siente con la forma que su jefe le apoya?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. JUAN MENDEZ VERGARAY.
DNI: 09200211

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN PSICOLOGIA

Lima, 12 de mayo 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

Dr. JUAN MENDEZ VERGARAY
DNI: 09200211

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Proceso de trabajo								
1	¿Cómo se siente frente a la flexibilidad laboral que le ofrece su trabajo?	X		X		X		
2	¿Cómo se siente con la calidad de su salud desde que teletrabaja?	X		X		X		
3	¿Cómo se siente con la cobertura del seguro médico que le ofrece su empleador?	X		X		X		
4	¿Cómo se siente frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en teletrabajo?	X		X		X		
5	¿Cómo se siente frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo?	X		X		X		
6	¿Cómo se siente frente a las oportunidades de participar en promociones de otros proyectos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Logros								
7	¿Cómo se siente con las recompensas por el logro de los objetivos?	X		X		X		
8	¿Cómo se siente frente a la estabilidad laboral que representa su actual empleo en el contexto de emergencia?	X		X		X		
9	¿Cómo se siente en cuanto a las posibilidades de innovar que le ofrece su trabajo?	X		X		X		
10	¿Cómo se siente en cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo para hacer lo que le gusta?	X		X		X		
11	¿Cómo se siente con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Decisiones								
12	¿Cómo se siente frente a la capacidad para decidir libremente aspectos al trabajo?	X		X		X		
13	¿Cómo se siente frente a la posibilidad de decidir cuanto trabajo hace en el día?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. JUAN MENDEZ VERGARAY.

DNI: 09200211

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN PSICOLOGIA

Lima, 12 de mayo 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



 Dr. JUAN MENDEZ VERGARAY
 DNI: 09200211

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo en casa							
1	¿Discute con su familia por causa del teletrabajo?	X		X		X		
2	¿Discute con su familia por causa del trabajo?	X		X		X		
3	¿Siente que hay mayor estrés trabajando desde casa?	X		X		X		
4	¿Siente mayor estrés trabajando a causa del teletrabajo?	X		X		X		
5	¿Puede teletrabajar con tranquilidad?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Características de trabajo remoto							
6	¿Cómo se siente frente al horario de su jornada laboral en modalidad de teletrabajo?	X		X		X		
7	¿Tiene flexibilidad en su horario de trabajo?	X		X		X		
8	¿Siente calidad en su salud desde que trabaja en casa?	X		X		X		
9	¿El salario percibido es justo de acuerdo con las labores que realiza?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Supervisión Remota							
10	¿Cómo se siente frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño laboral?	X		X		X		
11	¿Como se siente frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe?	X		X		X		
12	¿Cómo se siente frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?	X		X		X		
13	¿Cómo se siente con la forma en que su jefe reconoce un trabajo?	X		X		X		
14	¿Cómo se siente con la forma que su jefe le apoya?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Johnny Félix FARFÁN PIMENTEL.
DNI: 06269132

Grado y Especialidad del validador: METODOLOGO

Lima, 12 de mayo 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Proceso de trabajo								
1	¿Cómo se siente frente a la flexibilidad laboral que le ofrece su trabajo?	X		X		X		
2	¿Cómo se siente con la calidad de su salud desde que teletrabaja?	X		X		X		
3	¿Cómo se siente con la cobertura del seguro médico que le ofrece su empleador?	X		X		X		
4	¿Cómo se siente frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en teletrabajo?	X		X		X		
5	¿Cómo se siente frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo?	X		X		X		
6	¿Cómo se siente frente a las oportunidades de participar en promociones de otros proyectos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Logros								
7	¿Cómo se siente con las recompensas por el logro de los objetivos?	X		X		X		
8	¿Cómo se siente frente a la estabilidad laboral que representa su actual empleo en el contexto de emergencia?	X		X		X		
9	¿Cómo se siente en cuanto a las posibilidades de innovar que le ofrece su trabajo?	X		X		X		
10	¿Cómo se siente en cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo para hacer lo que le gusta?	X		X		X		
11	¿Cómo se siente con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Decisiones								
12	¿Cómo se siente frente a la capacidad para decidir libremente aspectos al trabajo?	X		X		X		
13	¿Cómo se siente frente a la posibilidad de decidir cuanto trabajo hace en el día?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Johnny Félix FARFÁN PIMENTEL.

DNI: __06269132__

Grado y Especialidad del validador: METODOLOGO

Lima, 12 de mayo 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

Matriz de operacionalización de variables

Instrumento de Investigación

Cuestionario de trabajo remoto y condiciones de trabajo en trabajadores de una municipalidad de Puno.

Les agradezco el apoyo para responder a las siguientes encuestas que permitirá recoger sus percepciones a este tema. Este cuestionario es anónimo y datos recopilados son netamente académicos y de trato confidencial. Marque con una X solo una alternativa.

1. Sexo

- a. Femenino
- b. Masculino

2. Estado civil actual

- a. Conviviente
- b. Soltero
- c. Casado
- d. Separado o divorciado
- e. Viudo

3. ¿Qué modalidad de teletrabajo realiza?

- a. Modalidad Total
- b. Modalidad Parcial (Trabajo presencial y teletrabajo).

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo en casa	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Discute con su familia por causa del teletrabajo?							
2	¿Discute con su familia por causa del trabajo?							
3	¿Siente que hay mayor estrés trabajando desde casa?							
4	¿Siente mayor estrés trabajando a causa del teletrabajo?							
5	¿Puede teletrabajar con tranquilidad?							
	DIMENSIÓN 2: Características de trabajo remoto	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Cómo se siente frente al horario de su jornada laboral en modalidad de teletrabajo?							
7	¿Tiene flexibilidad en su horario de trabajo?							
8	¿Siente calidad en su salud desde que trabaja en casa?							
9	¿El salario percibido es justo de acuerdo con las labores que realiza?							
	DIMENSIÓN 3: Supervisión Remota	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Cómo se siente frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño laboral?							
11	¿Como se siente frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe?							
12	¿Cómo se siente frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?							
13	¿Cómo se siente con la forma en que su jefe reconoce un trabajo?							
14	¿Cómo se siente con la forma que su jefe le apoya?							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 4: Proceso de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cómo se siente frente a la flexibilidad laboral que le ofrece su trabajo?							
2	¿Cómo se siente con la calidad de su salud desde que teletrabaja?							

3	¿Cómo se siente con la cobertura del seguro médico que le ofrece su empleador?							
4	¿Cómo se siente frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en teletrabajo?							
5	¿Cómo se siente frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo?							
6	¿Cómo se siente frente a las oportunidades de participar en promociones de otros proyectos?							
	DIMENSIÓN 5: Logros	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cómo se siente con las recompensas por el logro de los objetivos?							
8	¿Cómo se siente frente a la estabilidad laboral que representa su actual empleo en el contexto de emergencia?							
9	¿Cómo se siente en cuanto a las posibilidades de innovar que le ofrece su trabajo?							
10	¿Cómo se siente en cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo para hacer lo que le gusta?							
11	¿Cómo se siente con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?							
	DIMENSIÓN 6: Decisiones	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Cómo se siente frente a la capacidad para decidir libremente aspectos al trabajo?							
13	¿Cómo se siente frente a la posibilidad de decidir cuanto trabajo hace en el día?							

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima SJL, 15 de junio del 2022

N°Carta P.084– 2022-1 EPG – UCV LE

Señor

ABOG. MARTIN TICONA MAQUERA
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

Asunto: Carta de Presentación del estudiante EDWIN CRUZ CUTIPA.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a EDWIN CRUZ CUTIPA, identificada(o) con DNI N.° 41631514 y código de matrícula N° 7002641909; estudiante del Programa de **MAESTRIA EN GESTION PUBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

TRABAJO REMOTO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE PUNO 2022

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestra(o) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Cc. Interesado, Administrativo
(MRCV)

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canta Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



AUTORIZACIÓN

Referencia : Escrito con Registro N° 202224120611 de fecha 20/06/2022.
: Proveído N° 7508-2022-MPP/GA de fecha 27/06/2022.

El que suscribe, autoriza a **EDWIN CRUZ CUTIPA**, identificado con DNI N° 41631514, solo con fines académico, en aplicar los instrumentos de investigación para el desarrollo de su proyecto de tesis denominado "**TRABAJO REMOTO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2022**".

En consecuencia, Personal de la Municipalidad Provincial de Puno, deberá brindar y facilitar información necesaria y suficiente para el desarrollo de la misma.

Puno, 28 de junio de 2022

Atentamente;

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL PUNO
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN

Walter
Abog. Walther Mendoza Salamanca
SUB GERENTE DE PERSONAL



Consentimiento informado

Yo,

con DNI N° _____, docente de la IEE Ricardo Bentín

del distrito del Rímac, del Nivel Inicial Primaria Secundaria

acepto voluntariamente participar en la investigación titulada: Gestión del talento y compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020; conducida por la Doctoranda Sofía Lucila Espinoza Narcizo, perteneciente a la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo.

Reconozco que la información que se espera obtener luego de la aplicación de la prueba, son estrictamente para uso de la investigación y que no tendrá otro propósito fuera de ella.

Entiendo que los resultados serán entregados a la institución y que como docente puedo pedir la información en el momento que lo requiera luego que éste haya concluido.

Nombre y firma del docente
