



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Trabajo remoto y satisfacción laboral del personal administrativo
de una UGEL de la región Piura, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Crisanto Valladolid, Nancy Karina (orcid.org/0000-0003-0374-0023)

ASESORA:

Mg. Cueva Rodríguez, Medali (orcid.org/0000-0002-1301-5477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres: Justiniano y Yolanda, a mi hija Alessandra y a mis hermanos: Yoldi, Diana y Fransis; por su apoyo y porque siempre me motivan a seguir avanzando.

A mis abuelos: Darío y Pedro Pablo, quienes partieron al más allá, pero los recuerdo constantemente porque celebraban conmigo cada logro alcanzado.

Nancy

Agradecimiento

A Dios, por, sobre todo; a la Universidad César Vallejo por su compromiso con la educación, a mis docentes de maestría, entre ellos, la asesora de tesis, Mag. Medali Cueva Rodríguez por acompañarnos en toda esta ruta de aprendizaje.

Finalmente, a mi familia y amigos que de una u otra forma me expresan siempre su apoyo incondicional para alcanzar mis objetivos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Niveles de trabajo remoto y sus dimensiones.....	21
Tabla 2. Niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones.....	22
Tabla 3: Tabla de correlación de las variables trabajo remoto y satisfacción laboral.....	23
Tabla 4. Tabla de correlaciones de la dimensión uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales y la satisfacción laboral.....	24
Tabla 5. Tabla de correlaciones de la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral.....	24

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema del trabajo de investigación	13

Resumen

El presente estudio se centró dentro de la línea de investigación reforma y modernización del Estado. El principal objetivo fue identificar si existe relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022. Fue de tipo básica, diseño no experimental, correlacional de corte transversal. Para su realización se contó con una población y muestra censal a 37 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la UGEL Huarmaca, 2022. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario; para ello se aplicó 40 preguntas (20 ítems por cada variable) a través de un formulario elaborado en Google Forms. Para el procesamiento de datos utilizamos el programa Excel y el software estadístico SPSS versión 25. Como resultados se conoció que la variable trabajo remoto influye de manera positiva en la satisfacción laboral de los trabajadores, cuyo coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de ,841^{**} con un p_valor calculado de 0.000; de esta manera confirmamos la hipótesis general planteada llegando a la conclusión que existe relación significativa positiva entre ambas variables que han sido objeto de estudio.

Palabras clave: Trabajo remoto, satisfacción laboral, plataformas digitales.

Abstract

This study focused on the reform and modernization of the State research line. The main objective was to identify if there is a relationship between remote work and job satisfaction of the administrative staff of the UGEL Huarmaca, 2022. It was of a basic type, non-experimental, cross-sectional correlational design. To carry it out, a population and a census sample of 37 workers from the Local Educational Management Unit of UGEL Huarmaca, 2022 were used. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire; For this, 40 questions (20 items for each variable) were applied through a form elaborated in Google Forms. For data processing we used the Excel program and the statistical software SPSS version 25. As a result, it was known that the remote work variable positively influences the job satisfaction of the workers, whose Spearman's Rho correlation coefficient was .841 ** with a calculated p_value of 0.000; In this way, we confirm the general hypothesis raised, reaching the conclusion that there is a significant positive relationship between both variables that have been the object of study.

Keywords: Remote work, job satisfaction, digital platforms.

I. INTRODUCCIÓN

Por años hemos estado acostumbrados al trabajo tradicional entendido mejor como aquella labor donde los servidores deben estar de manera presencial en sus entidades o centros de labores para cumplir con el desarrollo efectivo de sus funciones. En ese sentido, un gran número de trabajadores, algunos por su edad, otros por conformismo no han mostrado preocupación por capacitarse e innovar para mejorar su labor, a eso se suma que hay entidades que tampoco exponen interés del caso para motivar a su personal a recibir las capacitaciones o les brindan los instrumentos necesarios para ello. Es así que luego queda en evidencia que no existe la preparación necesaria en algunos profesionales para asumir nuevos desafíos laborales que deben ir de la mano con la modernización del estado y desde luego mejorar la calidad de atención a los administrados que diariamente buscan ser atendidos en las organizaciones pertenecientes al sector público.

Las nuevas tecnologías y la COVID-19 llegaron a cambiar nuestras vidas; actualmente debemos estar a la vanguardia y prepararnos para los nuevos retos que se presenten, entre ellos las nuevas formas de laborar que es el teletrabajo o trabajo remoto, modalidad que ha servido para que las organizaciones no paralicen sus actividades al 100 % ante la aparición de la COVID-19, y es que jamás imaginamos que esta enfermedad que empezó en China en diciembre del 2019, traería consigo una pandemia y diferentes variaciones en las actividades diarias a las que estaban acostumbradas las personas (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2021). Frente al confinamiento obligatorio se produjo el cierre de casi todas las entidades; esta situación hizo que se implementaran labores remotas para garantizar la atención y el derecho al trabajo, considerando que en el 2020, solo en EE.UU. el 5% de habitantes perdió su trabajo porque no podía realizar teletrabajo (Eurofound, 2020).

Antes de la pandemia ya había países realizando teletrabajo tales como los Países Bajos, Suecia, Grecia, Italia, República Checa, Dinamarca, Polonia, Japón y Estados Unidos; con la aparición de la COVID-19, el trabajo desde casa o zonas de aislamiento incrementó pese a que la mayoría no estaba preparada para estas actividades (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). Solo en el año 2020, en países como el Reino Unido, Australia y Francia, cerca del 50 % de los empleados ejecutaron teletrabajo. Japón, pese a que no estableció confinamiento

en su totalidad, laborar desde casa generó un incremento del 10% (antes de la pandemia) a un 28 % de diciembre del 2019 a mayo del 2020; en Canadá, más del 90 % no laboraba desde sus casas antes de la COVID-19, pero después, el trabajo remoto hizo que la productividad sea igual o mejor que el trabajo presencial (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OECD], 2021).

Es innegable que la llegada de la pandemia incrementó el teletrabajo, produciendo cambios inesperados en la vida de muchas personas quienes tuvieron que adaptarse a la nueva normalidad; sin embargo, dicha acción incrementó la productividad de las empresas y reducción de costos. Asimismo, varios expertos han advertido que al comienzo hubo demasiada improvisación debido a la falta de planificación, organización y capacitación al personal; no obstante, se puede afirmar que el teletrabajo condujo a una mayor productividad y menores gastos (United Nations, 2022). En Perú, en marzo del 2020, tras la declaratoria del estado de emergencia en todo el país se dispuso el confinamiento obligatorio disponiendo que nadie podía salir de casa, salvo ciertas excepciones como aquellos que desarrollaban actividades vinculadas al sector salud (Presidencia de la República del Perú, 2020).

En Perú, aumentó la preocupación no solo porque la COVID – 19 avanzaba incontrolablemente sino porque peligraba la economía del país ante la paralización de actividades, es por eso que el gobierno central implementó medidas urgentes tales como el Decreto de Urgencia N.º 026-2020 disponiendo la implementación del trabajo remoto, obligatorio para el personal con enfermedades de alto riesgo, normativa está vigente (Presidencia de la República del Perú, 2020). El trabajo virtual se ha convertido en una acción necesaria e importante para seguir protegiéndonos del contagio de la COVID-19 (Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir], 2020). Según el Decreto de Urgencia N.º 115-2021, las entidades públicas continuarán con trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de 2022 y la asignación de funciones al personal es indistintamente del régimen laboral y en base a las necesidades de la entidad (Presidencia de la República del Perú, 2021).

Actualmente está vigente la Ley N.º 30036, Ley del teletrabajo, pero no está reglamentada y aún no se ha implementado en las entidades. Sin embargo, recientemente, el Congreso de la República aprobó la nueva Ley del Teletrabajo con el propósito de regular esta medida laboral a nivel de las instituciones públicas,

esto significaría un avance en la modernización del Estado (Diario oficial El Peruano, 2022). Es así que analizamos las ventajas y desventajas del trabajo remoto para identificar las causas y/o brindar aportes que contribuyan a la mejora de la labor remota, además de conocer la satisfacción del personal que labora en UGEL Huarmaca. En la justificación teórica tenemos a la variable independiente trabajo remoto, del cual sabemos que es una modalidad de trabajo donde el servidor presta servicios de manera subordinada, pero desarrollando labores desde su hogar o zona de aislamiento que no es la oficina o centro presencial de trabajo.

En la justificación metodológica hemos aplicado la investigación básica utilizando el enfoque cuantitativo. Además, ejecutamos la tesis aplicando el diseño no experimental correlacional de corte transversal para medir y recoger información rápida. Cuando se trata de investigaciones transversales no experimentales las variables de estudio no son manipuladas por el investigador, estas se miden una sola vez y la información es relevante para hacer el análisis. En la justificación práctica, sostenemos el hecho de hacer una descripción a fin de que los resultados ayuden a modificar el contexto de lo que se está investigando. Es así que frente a la emergencia que vivimos y a pesar que “aparentemente” hemos regresado a la normalidad, varias entidades siguen efectuando labor remota como el caso de los trabajadores de la UGEL Huarmaca, por ello, con este estudio buscamos conocer los hechos con mayores detalles y saber los cambios que se han producidos.

El objetivo general fue identificar si existe relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022. Los objetivos específicos: a) Reconocer en qué medida el uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales están relacionados con la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022; b) Conocer en qué medida, las condiciones laborales durante el trabajo tienen relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022. La hipótesis general fue: Existe relación positiva entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022; hipótesis específicas: a) Existe relación significativa en el uso de los equipos tecnológicos y plataformas virtuales con la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022 y b) Existe relación significativa en las condiciones laborales durante el trabajo remoto con la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación se hizo en base a publicaciones concernientes al trabajo remoto y la satisfacción laboral. En el tema internacional, respecto al teletrabajo o trabajo remoto, Dima et ál. (2019) ejecutaron una investigación cuantitativa con el objetivo de evaluar las implicancias que se dan de forma individual y social en el teletrabajo y que resultados podría generar. Para ello, mediante una encuesta y cuestionario que se aplicó a una población de 1180 empleados rumanos, consiguieron como resultado que el teletrabajo contribuye a que exista un buen equilibrio entre las labores desarrolladas y la vida personal de los trabajadores, además de que pueden ampliar sus fortalezas y habilidades de teletrabajo. Concluyendo que esta modalidad laboral es capaz de generar situaciones positivas y razonables a largo plazo y que también ayuda a que las personas tengan mejoras en su calidad de vida aportando soluciones a las dificultades visibles en las comunidades.

Cyngiser et ál. (2021) tuvieron como propósito analizar los cambios producidos en el ámbito laboral y ver qué países tienen legislación para hacer trabajo remoto. Aplicaron el enfoque cuantitativo con la técnica del análisis documental a través de la recolección de datos. Sostienen que de 28 países que realizan trabajo remoto, nueve tienen legislación y cinco lo hacen con pactos colectivos. Aseguran que hay países centrados en el trabajo tradicional con ocho horas diarias de lunes a viernes, incluso desarrollan teletrabajo hace décadas sin tener legislación. Asimismo, Francia es ejemplo en empleo público y normatividad. Concluyen que el trabajo remoto produjo situaciones de controversia porque se irrumpe en la privacidad del personal por los horarios complicados, por ello se debe garantizar las obligaciones y derechos de los trabajadores, y que además cuenten con las herramientas tecnológicas que ayude al desempeño de sus funciones.

Barrera et ál. (2021) ejecutaron una investigación cuantitativa para analizar y calcular el impacto del trabajo remoto durante la emergencia en empresas administrativas del barrio el Lago de Bogotá – Colombia. Aplicaron la encuesta y el cuestionario con preguntas cerradas. Tuvieron como población 1670 empresas situadas en la zona escogida, para el cual hicieron el cálculo de la muestra que les arrojó un total de 151 encuestas. Es así que obtuvieron como principal resultado el alto impacto en cuanto al desarrollo de las actividades diarias y el cambio de modo de vida de las personas. En ese sentido, los autores concluyen que los trabajadores

encuestados refieren estar de acuerdo para combinar su modalidad de trabajo, es decir trabajar desde casa y en sus centros de labores. Sostienen también que el trabajo remoto les permite tener mayor manejo en la planificación de sus horarios y así destinar mayor espacio a sus actividades personales.

Barreto et ál. (2021) desarrollaron una investigación de enfoque cuantitativo para conocer la relación entre el trabajo desde casa con la fatiga laboral. Utilizaron la escala a través de una encuesta aplicada a 511 personas de diferentes entidades públicas de Colombia. Como resultados descubrieron que el 47,7% tuvo un valor de agotamiento medio relacionado con exceso de recarga mental, física, cambios en las actividades a las que estaban acostumbrados presencialmente; esto trajo consigo experiencias desagradables asociadas a la insatisfacción laboral y afectación a su salud. Encontraron aspectos positivos como el tener autonomía en el desarrollo de sus funciones, aprender nuevos conocimientos y tener más tiempo para compartir con sus familias. Se concluye que, pese a las experiencias positivas encontradas, es necesario tomar en cuenta el cansancio laboral de los empleados para tener trabajadores satisfechos sin afectar su calidad de vida.

Por su parte, Gallego et ál. (2021) hicieron una investigación de enfoque cuantitativo a trabajadores que hacían labor remota en Corantioquia en Colombia. El objeto principal fue conocer – mediante un cuestionario en línea - el nivel de satisfacción y estrés de los encuestados; por tal motivo se les aplicó la técnica de la encuesta. En ese sentido, de un total de 88 municipios de esta región colombiana, se tomó como muestra a 15 trabajadores que hacían trabajo desde casa. Como resultado se logró conocer que el 87 % de trabajadores registró un bajo nivel de estrés, por lo que la conclusión es que existe una aceptable satisfacción laboral y que el estrés es bajo-intermedio que en gran parte está relacionado con el cambio repentino, donde los más afectados son aquellos que no están familiarizados con las nuevas tecnologías y que, por años habían estado acostumbrados al tipo de trabajo tradicional que está ligado directamente al trabajo presencial.

Soubelet et ál. (2022) desarrollaron un trabajo aplicando el enfoque cuantitativo, teniendo como objetivo principal identificar el grado de estrés en trabajadores que se encontraban en España realizando trabajo presencial y teletrabajo además que tipo de situación laboral se daba durante el aislamiento originado a causa de la COVID-19. La técnica utilizada fue la encuesta teniendo

como instrumento al cuestionario. La población y muestra la conformaron 328 personas en las cuales se obtuvo como resultados que el 53,35% trabajaba desde casa frente a un 46,65% que acudía a laborar de manera presencial. Asimismo, el 20,6% de los encuestados cumplía responsabilidades de cuidado. Se comprobó que el nivel de estrés es moderado en ambos casos, concluyendo que con mayor nivel se dio en el trabajo remoto, pero al inicio, debido a que no estaban acostumbrados a dicha modalidad laboral, pero a la vez demostraron que pueden adaptarse a los cambios.

Respecto a la realidad nacional, Baldeón (2020) ejecutó una investigación cuyo objeto fue determinar qué relación se da entre la eficiencia de los trabajadores de la municipalidad de Junín que realizaban trabajo remoto durante el 2020. Basó su estudio en el enfoque cuantitativo de modelo básico, diseño no experimental. De igual forma, el autor usó dos cuestionarios aplicando la técnica de la encuesta a 92 trabajadores teniendo como población total a 120. En los resultados conseguidos se logró como efecto un nivel de relación moderada media positiva de la eficiencia del personal que cumplió con sus actividades laborales desde sus hogares o zonas de aislamiento. Asimismo, llegó a la conclusión que la actividad de trabajo remoto y la eficiencia del personal tiene correlación moderada media positiva en el cual el valor de coeficiente es de 0,501 y p con un valor de 0,00, encontrando una correlación significativa que daba por válida su hipótesis general.

Por su parte, Celmi (2021) en su tesis aplicada a directivos de la UGEL 05 para conocer la incidencia del manejo de las tecnologías y el liderazgo pedagógico, utilizó una metodología tipo básica. Su estudio fue no experimental de corte transversal, recolectó datos a través de una encuesta y cuestionario. Tomó como muestra a 75 directivos y subdirectivos de una población total de 95. Concluyó que hay una considerable repercusión entre el manejo de las tecnologías y el liderazgo de la pedagogía con la realización del trabajo remoto, conforme al seudo cuadrado de Nagelkerke de 60%, con un significado estadístico de 0,000. Además, determinó que el liderazgo pedagógico y el manejo tecnológico son elementos que transgreden positivamente en la gestión de trabajo remoto teniendo una significatividad estadística de 0,000 y 0,038 con un nivel de independencia. Finaliza que hay un alto nivel de resultados positivos influyentes para afrontar los retos que implique la aplicación del trabajo remoto para beneficio de los directivos.

Sime (2020) se trazó como principal objetivo determinar la correlación entre la gestión pública y el teletrabajo realizado por los servidores del Ministerio de Relaciones Exteriores en el año 2020. Utilizó el enfoque cuantitativo cuya investigación fue básica correlacional aplicando el método deductivo. Su muestra fueron 40 trabajadores de una población total de 600. Aplicó la técnica de la encuesta cuyo instrumento usado fue el cuestionario tipo Likert conformado por 60 interrogantes. En ese sentido, la investigadora consiguió como resultados un nivel de correlación de 0.587, cuyo factor de semejanza Rho de Spearman es 0.587, asimismo determinó la existencia de una alta correlación positiva de las variables de estudio. La autora precisa como fundamental y prioritario del uso de las tecnologías o plataformas tecnológicas para el desarrollo del trabajo remoto por lo cual se concluye que existen resultados positivos entre las dos variables de estudio.

Valverde (2022) aplicó un estudio a trabajadores del área administrativa de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald con la finalidad de comprobar qué relación se da entre el ejercicio laboral y el trabajo remoto. Aplicó el enfoque cuantitativo utilizando la encuesta y el cuestionario a una población y muestra de 46 personas. Consiguió como resultado que la labor remota se evidencia en un 67.4% frente al 58.7% del desempeño laboral, es decir evidenció la analogía demostrativa ($Rho = 0.795$; sig. = 0.000) de los trabajadores en lo que corresponde al trabajo remoto y desempeño laboral. Refiere que el personal afirma que puede desarrollar y cumplir con sus labores desde sus centros de asilamiento u hogares; además les ayuda en el aspecto económico porque ya no gastan en pasajes para su traslado. No obstante, se hace necesario que reciban capacitaciones en el uso adecuado de las plataformas tecnológicas para seguir mejorando el nivel de atención en su entidad.

Rodríguez (2022) hizo su estudio a servidores de la municipalidad de Lima planteándose como fin estudiar qué relación se produce entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral, en su enfoque cuantitativo tomó como población y muestra a 92 trabajadores quienes respondieron un cuestionario a través de la encuesta; en los resultados conoció que el coeficiente de correlación es de 0,515, además sostiene que existe correlación significativa y positiva entre la satisfacción laboral con las actividades remotas realizadas por el personal en mención. Es así que concluye que pese a los cambios repentinos y al proceso de adaptación que tuvieron los trabajadores para hacer labor remota de un momento a otro, lograron

aprender y brindar un buen servicio, generando un nivel positivo y satisfactorio. No obstante, agrega también que el tipo de trabajo amerita que la entidad desarrolle actividades continuas de capacitación en el uso y aplicación de las tecnologías.

En tanto, Panaspaco (2022) en una investigación cuantitativa empleando la encuesta y el cuestionario a trabajadores de Salud de Lima, tuvo como objetivo determinar la incidencia que posee el trabajo remoto con la satisfacción laboral. Su población fueron 280 servidores y la muestra de 102. Determinó que el trabajo remoto: influye en un 21 % con el hecho de que el personal muestre satisfacción al hacer labor remota; 12% en la dimensión clima laboral y 20% en la producción laboral, es decir, que el trabajo se cumplió en todo momento. No obstante, el autor concluye que debemos prepararnos y adecuarnos a los tiempos modernos, es decir al desarrollo constante del trabajo remoto. Sumado a eso, es importante considerar las capacitaciones y formación del personal, además de las formas adecuadas que generen también un buen clima organizacional que aseguren la buena atención además de tener trabajadores contentos en el trabajo que desarrollan.

Respecto a las bases teóricas, en el caso del trabajo remoto al que también identificamos como teletrabajo, tenemos la teoría del trabajo móvil, actividad donde el personal no necesita ir físicamente hasta su centro laboral para cumplir con sus funciones. Se dice que fue el científico espacial de la NASA, Jack Nilles, quién aplicó por primera vez el teletrabajo en el año 1973, debido al alto costo del petróleo porque aumentaban los gastos de traslado de los trabajadores y lo más viable fue trabajar desde sus domicilios. Asimismo, el autor indica que con la aparición de la COVID-19, el trabajo remoto se convirtió en un experimento para muchos países porque se empezó a aplicar de forma repentina y masiva pero necesaria para que no se detenga la productividad de las empresas o instituciones. Es así que los trabajadores se vieron en la obligación y necesidad de aprender o mejorar los conocimientos para el uso de las herramientas tecnológicas (Oszlak, 2020).

La teoría de la conectividad, está vinculada al aprendizaje en plena era digital, detalla las consecuencias de la tecnología en la etapa en la que establecemos comunicación con los demás, aquí el individuo es el principal elemento porque obtiene información y la actualiza en base a los cambios. Es primordial conocer los nuevos modelos de aprendizaje que se difunden a través de los medios de comunicación; asimismo, es ineludible considerar todo lo relacionado

al conectivismo y así desplegar instrumentos eficientes y eficaces para cumplir los propósitos planteados, compartiendo conocimientos basados en la mejoría. El conectivismo admite comprender que las nuevas tecnologías deben ser implementadas como parte del aprendizaje constante relacionado con la adquisición de información y autoaprendizaje, además del progreso de destrezas profundizadas en temas de adiestramiento (Siemens, 2004).

Asimismo, tenemos la teoría de los efectos individuales que está relacionada con el hecho de que el trabajador evita desplazarse físicamente hasta su lugar de trabajo, trayendo consigo la disminución del consumo de combustibles en lo que respecta al traslado diario, reducción del tráfico vehicular, disminución de la contaminación ambiental, menos horas sentado en los vehículos, menos estrés y mejora en las oportunidades laborales, más aún si se trata de alguien con alguna discapacidad física. En ese sentido puede notarse ciertos cambios o mejoras en cuanto a la relación del empleado con sus actividades, se produce un escenario distinto en cuanto a la forma de socializar con su entorno, especialmente con la familia, tener mayor disponibilidad de tiempo, efectos positivos en su estado emocional y físico; no obstante, podría haber algunas complicaciones en cuanto al horario o tiempo que le dedique a dormir o a las horas de sueño (Soto, 2019).

También tenemos la teoría del proceso laboral que está vinculado con el progreso del personal que realiza trabajo remoto, además está la gestión de los recursos humanos con una compleja reconfiguración espacial provocando temas que serán motivos de discusiones en investigaciones futuras y actividades en las oficinas de recursos humanos; asimismo, está el asunto profesional para optimizar la perspectiva de las compañías. Es así que la digitalización y los avances en el tema laboral vienen generando contradicciones en el desarrollo en el que están involucrados los trabajadores que hacen labor remota convirtiéndose así en todo un reto en la actualidad y a futuro; considerando que, en la actualidad en todo el mundo existe más de tres mil millones de personas que utilizan la Internet e incluso, cada vez se incrementa más el uso de las tecnologías digitales para laborar a distancia o desde casa (Rory y Jennifer, 2021).

Otra teoría es la del aprendizaje donde se enmarcan los entornos digitales relacionados con las funciones interiores de uno mismo; dentro de esta teoría encontramos tres más que son: El conductismo, relacionado con la defensa de las

labores, aquí el trabajador se controla por el ambiente y requiere motivación desde afuera, guarda relación con la gratificación y el refuerzo efectivo; la segunda es la cognitiva encargada de hacer conocer algo; estudia al sujeto, evalúa sus avances, raciocinio, hace notar las diferencias individuales y de ser necesario las altera o descompone para facilitar las ocupaciones y hacer la instrucción más didáctica, eficiente y eficaz; por último está el constructivismo donde la persona es responsable de construir la realidad, interpretarla de acuerdo a su posición y percepción; sus ideas se sostienen en las experiencias vividas; la persona se contacta mediante prácticas culturales desarrolladas en su entorno social; construye el conocimiento autónomo (Monroy, 2015).

En cuanto a la variable satisfacción laboral, hay diferentes teorías, que en algunos casos se relacionan con la psicología, se toma como fundamento que el trabajador espera que su empleador asuma compromisos de mejora; asimismo, el personal avizora un futuro laboral a plazo indeterminado. Se destaca dos teorías, la primera es conocida como la sin fronteras: que se refiere a los cambios producidos en la economía global, se enfoca a entender nuevas formas de trabajo donde el personal debe adaptarse y transformarse; la segunda es la teoría proteica que se da para brindar respuestas ante las inquietudes del entorno buscando mejorar la eficiencia en las empresas u organizaciones al margen de la actividad que realice, con esta teoría se pretende aumentar la rapidez e inteligencia de un trabajador, quién además debe ser flexible y adaptable a los cambios, lo mismo que debe conllevar al crecimiento profesional y libertad del mismo (Diéguez, 2018).

También tenemos la teoría de Herzberg coherente con factores intrínsecos o de motivación coherentes con la responsabilidad, realización, estimulación y reconocimiento al trabajador y los factores extrínsecos asociados a acciones de la empresa, remuneración y condiciones laborales. Asimismo, menciona la teoría de la equidad centrada en las circunstancias de los trabajadores como el recibir trato justo, sueldo acorde a sus funciones sin desigualdades o diferencias y por último la teoría de la fijación de metas, enmarcada en el desempeño laboral en base a acciones fijas. La satisfacción laboral constituye factores estimulantes que son de bienestar en el trabajo; el personal requiere ser considerado en un ámbito donde pueda poner en práctica sus habilidades y destrezas; otros factores condicionantes

son el sentimiento de éxito, la responsabilidad y el júbilo en el trabajo; todo eso contribuye a la mejora del ambiente laboral y la producción (Atalaya, 1999).

Tenemos también la teoría sobre liderazgo dentro de la gestión, instituida por Paul Hersey y Ken Blanchard; el modelo se sustenta en el análisis de momentos determinados considerando el grado de madurez y los mecanismos del equipo para adoptar un estilo de liderazgo; refiere de como a través del tiempo se dan cambios donde los directivos se centran en la creación y fomento de estrategias para satisfacción de los trabajadores. Hay dos modelos de comportamiento: el primero es el directivo donde el líder establece funciones y el cómo realizarlas para medir resultados y el segundo es el de apoyo donde el líder anima la colaboración, hace a los trabajadores parte de la toma de decisiones, generando valor y colaboración en la organización. En tal sentido, resaltan que las entidades deben considerar como algo crucial el inculcar o fomentar la satisfacción laboral en los trabajadores, esto se puede hacer a través de la lealtad, confianza, etc. (Tietjen y Myers, 1998).

Como conceptos de la variable trabajo remoto: es aquella actividad donde el servidor puede laborar desde su hogar o alguna otra zona que no implique presencia física en su entidad o empresa; utiliza equipos o dispositivos tecnológicos que aseguren el cumplimiento de sus funciones (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2020). El trabajo remoto es una característica del teletrabajo que busca modernizar al Estado a través de una nueva forma de adecuación al desarrollo de labores donde se garanticen los derechos de los empleados al no dejarlos desprotegidos, con opciones que les permita trabajar desde casa y seguir mejorando sus niveles de vida (Rojas, 2021). El teletrabajo: es la caracterización del desempeño de funciones que no implica la presencia física del empleado. Se debe conocer y usar medios informáticos, análogos y de telecomunicaciones con los cuales se ejercerá también el control de las labores (Ley N.º 30036, 2013).

El teletrabajo es la actividad desarrollada fuera de la empresa, se requiere el uso de redes de telecomunicación con los que se puede ejecutar las tareas asignadas por su empleador (Real Academia Española, s.f.). Por otro lado, el teletrabajo es hacer uso de las tecnologías de la información y comunicación haciendo referencia a las computadoras, tabletas, celulares o medios electrónicos que permitan trabajar desde cualquier lugar que no sean las instalaciones de su centro de labores (Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo [OIT],

2019). También se define al trabajo remoto como un estilo laboral que admite a los profesionales a ejercer labores fuera de su entidad o empresa y no como se hacía de manera tradicional; se refiere además a que este tipo de trabajo no requiere realizarse en un lugar que establezca el empleado y que desde donde se lleve a cabo se pueda cumplir exitosamente (Remote Year, s.f.).

Como definición de satisfacción laboral aquella que se relaciona con emociones positivas y agradables para los trabajadores en todo lo que concierne a su manera de sentirse y autorrealizarse (Locke, 1976). La satisfacción laboral también es el valor que los empleados le dan para señalar que les agrada su trabajo e involucra temas cognitivos y emocionales (Pujol y Dabos, 2018). Otro concepto es aquella donde la definen como un sentimiento de carácter positivo desarrollado por los humanos como reacción a la situación o condiciones que se dan en su entorno laboral (Diéguez, 2018). La satisfacción laboral es un escenario emocional que causa placer y se obtiene como resultado de la valoración al trabajo y a las personas de acuerdo al gusto o disgusto que sienta en la medida que cumplen con sus funciones y en base a lo que reciben (Hassard et ál., 2018). Finalmente podemos decir que es una forma de sentirse con nuestro trabajo: los buenos mecanismos desarrollados relacionados con el valor propio o a uno mismo y que encaminan al logro de un propósito determinado (FutureLearn, 2022).

III. METODOLOGÍA

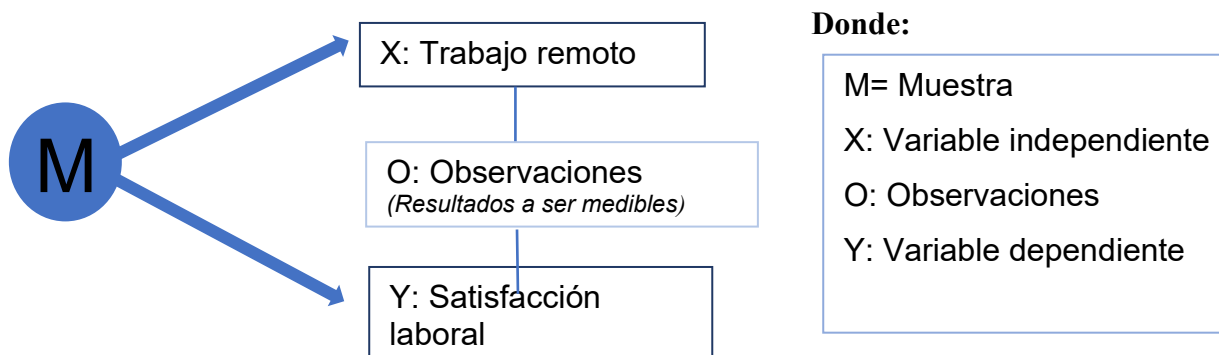
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Es de tipo básica para la cual desarrollamos el enfoque cuantitativo porque plantea teorías medibles a fin de conocer a detalle el entorno de lo que se estudia y así tener mejor juicio de ello (Sánchez, 2019).

3.1.2. Diseño de investigación: Aplicamos el diseño no experimental teniendo en cuenta que las variables de estudio no se someten a ningún tipo de condiciones relacionadas al experimento, los motivos del estudio desarrollado se evaluaron de acuerdo al contexto natural sin tener que modificar o alterar datos; podemos decir también que las variables de estudio no son manipuladas (Arias y Covinos, 2021). Además, la tesis es de naturaleza causal correlacional porque recogimos datos para conocer la relación existente entre las dos variables de estudio que son trabajo remoto y satisfacción laboral. De igual forma, es de corte transversal y el método deductivo; en cuanto al corte transversal, los datos se recogieron por única vez; se caracteriza porque los estudios son realizados en un solo momento en el cual no se da ningún lapso de seguimiento (Manterola et ál., 2019). Utilizamos la escala tipo Likert, aplicada comúnmente para conseguir datos de calidad en los diferentes estudios de mercado que se aplican (Matas, 2018). En la figura 1 podemos apreciar el diseño correlacional del esquema de investigación.

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1: trabajo remoto

La definición conceptual del trabajo remoto (TR) es el cumplimiento de actividades que se encuentran sujetas a subordinación donde los servidores pueden desarrollar sus funciones desde cualquier lugar que no implica presencia física en sus puestos de trabajo, haciendo uso de dispositivos electrónicos y mecanismos que les facilite desarrollar sus actividades laborales sin acudir presencialmente a su centro de trabajo, considerando además de debido a la naturaleza de sus funciones no siempre tienen que acudir a sus centros de trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2020).

Respecto a la definición operacional, obtuvimos la información de fuentes primarias en base a 20 ítems o preguntas las mismas que se formularon en el cuestionario. Asimismo, analizamos las dimensiones: condiciones laborales, planificación de actividades, uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales.

DIMENSIÓN 1: Condiciones laborales: Se refiere a la garantía que se les da a los trabajadores para el cumplimiento de sus actividades, las cuales están relacionadas con la garantía de sus derechos laborales, la garantía que se da para proteger los intereses de los trabajadores y empleadores con condiciones laborales beneficiosas (Kovalenko et ál., 2018).

DIMENSIÓN 2: Planificación de actividades: Son acciones que se relacionan a un lapso programado. Tenemos la actividad estándar y la recurrente, la primera se refiere a un periodo en sí y la segunda es una actividad que se realiza constantemente dentro de un tiempo establecido (Gestión de programas sociales de IBM Cúram, 2021).

DIMENSIÓN 3: Uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales: Son medios que nos sirven para acceder a la información que hay en internet y que son necesarios para satisfacer diferentes insuficiencias y necesidades. Hay dispositivos o equipos tangibles como las computadoras, laptops, celulares, tabletas y los intangibles se refieren a las aplicaciones virtuales o sistemas que permiten desarrollar las actividades, los mismos que se han vuelto imprescindibles en estos últimos tiempos (Gómez y Moreira, 2019).

Indicadores: Son 9 indicadores: Lugar donde desarrolla sus actividades, responsabilidades del empleador, habilitación física del ambiente de trabajo, programación de actividades, desarrollo de funciones, supervisión y seguimiento, equipos tecnológicos, plataformas virtuales, conexión a internet.

Escala de medición: Ordinal - tipo Likert:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

3.2.2 Variable 2: Satisfacción laboral

En cuando a la definición conceptual, se refiere a las cualidades y comportamientos que desarrollan las personas hacia su realidad laboral, esto se percibe a través del cumplimiento de las expectativas que tienen los trabajadores, remuneraciones acordadas, trabajo sin exponerse al riesgo y que sean tomados en cuenta o escuchados por sus empleadores cuando sea necesario (Sánchez y García, 2017).

En lo que concierne a la definición operacional, la obtuvimos de fuentes primarias que se consiguieron teniendo como sustento los 20 ítems o preguntas que estarán formuladas en el cuestionario. En este caso, hicimos el análisis de 5 dimensiones: Funciones que realiza, ambiente y clima laboral, seguridad laboral, desarrollo profesional y bienestar personal

DIMENSIÓN 1: Funciones que realiza: Son las actividades o tareas que desarrollan los trabajadores de una empresa o entidad, los mismos que pueden desarrollar en equipo o de manera individual, de quienes se obtiene una conducta o comportamiento en el desarrollo de las funciones que tienen (Gómez y Acosta, 2003).

DIMENSIÓN 2: Ambiente y clima laboral: Se refiere a las situaciones y los factores influyentes en las diferentes actividades de trabajo que pueden ser sociales, psicológicos y físicos. También están relacionados con las condiciones de lugar donde trabaja el personal (Contreras et ál., 2015).

DIMENSIÓN 3: Seguridad laboral: Incluye una serie de acciones que se realizan con el propósito de evitar los accidentes que se dan en el entorno laboral inmersos en los métodos de productividad. De esta manera se garantiza unas

condiciones de trabajo adecuadas y seguras donde el personal no exponga su salud mental ni física (González et ál., 2017). Además, está relacionada con los objetivos que tiene una empresa los cuales deben ser viables y dar seguridad o garantías a los trabajadores (Bourne, 2022).

DIMENSIÓN 4: Desarrollo profesional: Se refiere a las etapas por las que pasan las personas y que significa superación y mejoras en base a las acciones, tareas y funciones que realizan (Gutiérrez, 2019).

DIMENSIÓN 5: Bienestar personal: Se refiere a las experiencias emocionales relacionadas a la satisfacción, alegría, felicidad y aspectos positivos en cuanto al progreso y avances en la calidad de vida (Fierro, 2006).

Indicadores: Son 10 indicadores: Tipo de actividades, Compromisos labores, Coacción laboral, Trabajo en equipo, Normativa de trabajo, Nivel de seguridad, Infraestructura, Capacitaciones, Contribución en las decisiones, Tiempo libre, Remuneración adecuada

Escala de medición: Ordinal - tipo Likert:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La conformaron 37 trabajadores pertenecientes a la UGEL Huarmaca, quienes han realizado trabajo remoto exclusivo y trabajo mixto (presencial y remoto) en el año 2022. La población se refiere al conjunto de unidades con determinadas características a analizar; entre la población y la muestra hay una representación inductiva donde la muestra escogida represente la realidad poblacional que garantice las conclusiones o resultados a obtener. Hay dos niveles de población, uno de ellos, por lo general es extenso y de complicado acceso para el investigador y el segundo es de mayor accesibilidad donde hay un menor número de elementos y se delimita por discernimientos de inclusión y exclusión (Ventura, 2017).

Criterios de inclusión: Se incluye a todo el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huarmaca que realizó labor remota de manera exclusiva y labor mixta (trabajo presencial y remoto) durante el 2022.

Criterios de exclusión: Se excluye al personal que debido a las obligaciones que tienen, es necesaria su presencia física en la UGEL y no puede hacer trabajo virtual como es el caso del personal de vigilancia, chofer y personal de mantenimiento y limpieza.

3.3.2. Muestra

Es necesario detallar que, al tener una población mínima, el estudio fue aplicado a toda la población que es de 37 trabajadores, en ese sentido aplicamos una muestra censal.

3.3.3. Muestreo

No probabilístico

3.3.4 Unidad de análisis

Personal administrativo de la UGEL Huarmaca.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

En este caso empleamos la encuesta, y para ambas variables se formularon 20 ítems que se aplicaron a 37 trabajadores de la UGEL Huarmaca. Esta es una técnica que se aplica bastante en las investigaciones para las que se deben considerar ciertos criterios como: los datos del estudio solo tendrán información numérica, la encuesta se da a partir de la operacionalización de las variables del estudio y de la problemática planteada y donde también hay que tener en cuenta que el instrumento siempre debe asumir juicios que impliquen validez y seguridad (Arias y Covinos, 2021).

3.4.2. Instrumentos

Para recolectar datos utilizamos el cuestionario que fue formulado de manera metódica teniendo relación continua entre las variables además de las dimensiones e indicadores. Este instrumento se utiliza para recoger datos mayormente en estudios de investigación científica; se presenta a través de un grupo de preguntas debidamente enumeradas que van dentro de una tabla. Además, se plantean las

preguntas ante el encuestado o la población que es integrada por personas; aquí no hay contestaciones incorrectas o correctas. Además, el cuestionario debe tener interrogantes sucintas y no necesariamente se requiere de la presencia de quién está realizando el estudio (Arias, 2020).

Ficha técnica de instrumento 1: trabajo remoto

Nombre: Cuestionario

Autor: Nancy Karina Crisanto Valladolid

Dimensiones: Condiciones laborales, Planificación de actividades, Uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales

Baremos: Nivel y rango: Bueno (74 – 100) – Regular (47 – 73) – Malo (20-46)

Confiabilidad del instrumento: A una prueba de 20 elementos, el resultado del Alfa de Cronbach es de 0.797.

Ficha técnica de instrumento 2: satisfacción laboral

Nombre: Cuestionario

Autor: Nancy Karina Crisanto Valladolid

Dimensiones: Funciones que realiza, Ambiente y clima laboral, Condiciones de trabajo, Desarrollo profesional, Bienestar personal.

Baremos: Nivel y rango: Bueno (74 – 100) – Regular (47 – 73) – Malo (20-46)

Confiabilidad del instrumento: A una prueba de 20 elementos, el resultado del Alfa de Cronbach es 0.866.

3.4.3. Validez y confiabilidad

El instrumento de investigación (20 ítems cada una) fue validado por expertos en investigación. Asimismo, la confiabilidad arrojada para la variable trabajo remoto, el Alfa de Cronbach es de 0.797; mientras que para la variable satisfacción laboral, el resultado del Alfa de Cronbach es 0.866.

Hablamos de validez cuando los resultados de esta son lo más reales posibles, en ese sentido podemos decir que un estudio presenta errores mínimos pero que básicamente están relacionados con temas metodológicos (Villasís et ál., 2018). En tanto, la confiabilidad se rige a la inmovilidad de la información recogida, es decir, no hay cambios y no existe riesgo de variación en los resultados obtenidos (Mata, 2020). Ver anexo 7.

3.5. Procedimientos

Para ejecutar la investigación requerimos a la máxima autoridad de la UGEL Huarmaca todos los permisos correspondientes y así pudimos aplicar la técnica e instrumento de estudio (encuesta y cuestionario) a los trabajadores de la referida entidad. Teniendo en cuenta que el proyecto se relaciona directamente con el trabajo remoto y el uso de plataformas virtuales, aplicamos las preguntas mediante un formulario en línea usando el Google Forms cuyos resultados fueron pasados a una hoja de Excel para los análisis estadísticos correspondientes y así determinar si existe relación positiva entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral del personal de dicha entidad.

3.6. Método de análisis de datos

Aplicamos el método deductivo, el mismo que basa sus raíces en sustentos teóricos explícitos para llegar a establecer experiencias particulares (Prieto, 2017). De igual forma aplicamos la estadística inferencial y descriptiva, procesando la información mediante el Microsoft Excel usando también el IBM SPSS Statistics versión 25, para el análisis de los datos recogidos y así conocer qué nivel de correlación se da en las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Realizamos las coordinaciones necesarias con la máxima autoridad de la entidad que en este caso fue la directora de la UGEL Huarmaca, además pedimos las facilidades al área de Recursos Humanos para aplicar el estudio a los trabajadores de la referida entidad. Asimismo, mantenemos la reserva de las respuestas de cada uno de los encuestados a quienes les brindamos un trato justo y respetuoso. Del mismo, la investigación se ejecutó en pleno cumplimiento y respeto a la propiedad intelectual citando correctamente de acuerdo a lo establecido en las normas APA séptima edición. Además, mediante el uso del turnitin verificamos que el presente trabajo no supera el 25 % de similitud con otros trabajos o investigaciones ejecutadas. Finalmente, garantizamos la transparencia en todo lo que se describe en el presente trabajo del cual se pretende que pueda servir a modo de referencias para investigaciones similares.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

En la tabla 1, observamos que el trabajo remoto está dentro del rango bueno y regular cuyos porcentajes son de 37.8 % y 62.2 %, respectivamente. En tanto, en la dimensión de condiciones laborales el 16.2 % indica que es malo, 75.7 % refiere que es regular y el 8.1 % lo califica como bueno. En cuanto a la dimensión de planificación de actividades el 67.6% lo ubica dentro del nivel regular frente a un 32.4 % que indica que es bueno; mientras que, para la dimensión de uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales, el 70.30 % indica que es bueno y el 29.70% lo ubica en el rango regular.

Tabla 1

Niveles de trabajo remoto y sus dimensiones

V1. Trabajo remoto	D1. Condiciones laborales		D2. Planificación de actividades		D3. Uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales			
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%
Malo	0	0	6	16.2	0	0	0	0.00
Regular	23	62.2	28	75.7	25	67.6	11	29.70
Bueno	14	37.8	3	8.1	12	32.4	26	70.30
Total	37	100	37	100	37	100	37	100.00

Nota. Resultados según los datos de las encuestas

La tabla 2 nos indica que el 51.4 % lo califica como regular la satisfacción laboral, frente a un 48.6 % que señala que es bueno. Respecto a las dimensiones de esta variable, en cuando a las funciones que realiza, hay un 43.2 % que lo considera en el nivel regular y un 56.8 % en el rango de bueno. En la dimensión de ambiente y clima laboral, el 62.2% es regular y el 37.8% es bueno; en lo que concierne a seguridad laboral el 51.4% lo ubica en el rango regular con una diferencia no tan marcada del nivel bueno que es de 48.6%. De igual forma tenemos la dimensión de desarrollo profesional cuyo resultado obtenido es de 5,4 % en el nivel malo, el 62.2 en el nivel regular y un 32.4% en el nivel bueno. Finalmente, en la última dimensión denominada bienestar personal, se tiene como resultado más alto en el nivel regular que es de 81.1% frente a un 5.4 % de malo y 13.5 % del nivel bueno.

Tabla 2

Niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones

	V2. Satisfacción laboral		D1. Funciones que realiza		D2. Ambiente y clima laboral		D3. Seguridad laboral		D4. Desarrollo profesional		D5. Bienestar personal	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Malo	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5.4	2	5.4
Regular	19	51.4	16	43.2	23	62.2	19	51.4	23	62.2	30	81.1
Bueno	18	48.6	21	56.8	14	37.8	18	48.6	12	32.4	5	13.5
Total	37	100	37	100	37	100	37	100	37	100	37	100

Nota. Resultados según los datos de las encuestas

4.2. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

En la tabla 3 se evidencia el valor calculado sobre el $p_valor = 0.000 < 0.5$ donde se obtiene el coeficiente Rho: $p = 0,841^{**}$. En tal sentido, llegamos a la conclusión que se da por aceptada la hipótesis general, es decir, sí existe relación positiva entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022.

Tabla 3

Correlación de las variables trabajo remoto y satisfacción laboral

		V2. Satisfacción laboral
V1. Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,841 ^{**}
	Significancia	.000
	N	100

Prueba de hipótesis específica 1

En la tabla 4 tenemos los resultados de la hipótesis específica 1, según el $p_valor = 0.000 < 0.05$, obtenemos como efecto el coeficiente Rho $p = 0.718^{**}$, lo que establece una correlación positiva alta. Con estos resultados alcanzados, confirmamos que la hipótesis específica número es aceptada y que existe relación significativa en el uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales durante el trabajo remoto con el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca correspondiente al año 2022, ello, tomando en consideración que el uso de las tecnologías es vital para un adecuado cumplimiento del teletrabajo o trabajo remoto que realiza el personal de la entidad donde se ejecutó la presente investigación.

Tabla 4

Correlaciones de la dimensión uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales	Coeficiente de correlación	,718 ^{**}
	Significancia	.000
	N	100

Prueba de hipótesis específica 2

En este caso, en la tabla 5 vemos los resultados obtenidos entre la dimensión de condiciones laborales relacionada con la variable satisfacción laboral, cuyo resultado alcanzado es el coeficiente Rho $p= 0,695^{**}$, este efecto conseguido nos permite identificar un nivel alto y aceptable que lógicamente nos sirve para confirmar que la hipótesis específica número dos también es aprobada significativamente porque los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huarmaca relacionan de manera positiva las condiciones laborales en las que realizan trabajo remoto con la satisfacción laboral de cada uno de ellos.

Tabla 5

Correlaciones de la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	,695 ^{**}
	Significancia	.000
	N	100

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue identificar si existe relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022. En ese sentido, según las tablas 1 y 2, de la población y muestra total a la que se le aplicó el cuestionario concluimos que el 62 % de encuestados considera al trabajo remoto en un nivel regular frente a 37.8% que lo ubica en el rango de bueno. En tanto, respecto a la satisfacción laboral, el 51.4 % lo sitúa en el nivel regular y un 48.6 % como bueno; estos resultados nos confirman la existencia de una relación positiva alta entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral. Asimismo, en la tabla 3, el resultado inferencial del valor calculado del $p_valor = 0.000 < 0.05$, arroja un coeficiente de $Rho\ p = 0,841^{**}$, nivel muy por encima de 0.05; por lo tanto, se confirma que la existencia de una relación positiva entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Huarmaca.

Los resultados mencionados han sido comparados con la investigación hecha por Valverde (2022) para demostrar qué relación se da entre el ejercicio laboral y el trabajo remoto, él evidenció una analogía demostrativa ($Rho = 0.795$; sig. = 0.000) del personal en el trabajo remoto y desempeño laboral; los trabajadores aseguraron haber cumplido con sus jornadas de trabajo desde sus casas; además esto les permitió ahorrar gastos como el traslado hasta sus centros laborales, entre otras acciones positivas. Asimismo, teniendo en cuenta los resultados descriptivos conseguidos, el mayor porcentaje es de regular, por ello lo comparamos con el trabajo de Barrera et ál. (2021), quienes estudiaron acerca del impacto del trabajo remoto en los trabajadores, concluyendo que es necesario combinar el trabajo presencial y remoto; asimismo, indican que es importante la planificación de actividades porque así tienen más tiempo para sus acciones personales, además de seguir creciendo profesionalmente.

Por otro lado, asociamos los resultados con la teoría del trabajo móvil a la que hace mención Oszlak (2020) quién precisa que la modalidad de trabajo desde casa inició en el año 1973, dicha medida fue frente a los costos elevados del petróleo y al gasto que implicaba el traslado del personal, antes esa situación, lo más factible fue que el personal trabaje desde sus domicilios, esto implicó asumir retos porque no se contaba con la tecnología de hoy. De igual forma, la investigación hecha nos indica que guarda relación directa con lo dicho por

Siemens (2004) quién habla de la teoría de la conectividad, la misma que se vincula con el aprender constante en la actual era digital y que resultados nos da la tecnología en el trabajo que realizamos, para ello es necesaria la comunicación constante y el incremento del conocimiento. Aquí el trabajador es el principal protagonista porque es el responsable de adquirir la información, de aprender y actualizarse permanentemente, teniendo presente que cada día las tecnologías cambian y el uso de las mismas también.

También comparamos los resultados con el tema de la satisfacción laboral, para ello recogemos lo dicho por Diéguez (2018), él sostiene que la satisfacción laboral se relaciona con la psicología, porque el trabajador aguarda que su empleador asuma compromisos de mejora; además, destaca dos teorías, una de ellas es la sin fronteras enmarcada a los cambios de la economía global donde el trabajador debe comprender y adaptarse a nuevas formas de trabajo. La otra teoría es la proteica o evolutiva que se origina para dar respuestas a las interrogantes del personal dentro del entorno laboral con la finalidad de mejorar la productividad de las organizaciones; es así que se busca incrementar la rapidez del personal quienes deben estar prestos y flexibles a los cambios, considerando que las innovaciones se relacionan con el aprendizaje y uso de las nuevas tecnologías; esto permitirá el desarrollo de las empresas o entidades y también ayudará en el crecimiento profesional y satisfacción de los trabajadores.

De acuerdo al objetivo específico 1, en el que buscamos reconocer en qué medida el uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales están relacionadas con el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022, en la tabla 4 tenemos resultados correlacionales entre la dimensión del uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales con la satisfacción laboral cuyo coeficiente Rho es $p = 0,718^{**}$, con esto confirmamos la existencia de una relación positiva bastante significativa. Los resultados mostrados tienen similitud con el trabajo de investigación hecho por Sime (2020) quién indagó acerca de la gestión pública y el teletrabajo, en dicho estudio obtuvo como resultados el coeficiente $p = 0.587^{**}$, este nivel de correlación es alto entre las variables de estudio y demuestran la existencia de resultados positivos en los trabajadores encuestados por lo que la autora sostiene que el uso de las

tecnologías se han vuelto de carácter primordial y prioritario para el trabajo remoto.

Asimismo, también tomamos como referencia a Celmi (2021), quién luego de haber culminado su investigación sobre el uso de equipos tecnológicos en el trabajo remoto concluyó que estos registran un alto nivel de resultados positivos y que además tienen gran influencia para asumir los desafíos que implica la realización del trabajo remoto. No obstante, Valverde (2022), en su trabajo para determinar la relación producida entre el ejercicio laboral y el trabajo remoto, sostiene que las organizaciones deben considerar las capacitaciones al personal sobre el uso correcto de las distintas plataformas tecnológicas lo cual ayudará a que la entidad mejore, sobre todo teniendo en cuenta que un gran número de trabajadores ha tenido que adaptarse de manera repentina al cambio de modalidad laboral y con ello a aprender o mejorar sus conocimientos sobre el uso adecuado de las nuevas tecnologías.

Sin embargo, también es necesario tener en cuenta lo dicho por Gallego et ál. (2021) quienes, - tras haber investigado sobre el nivel de satisfacción laboral en el trabajo remoto - tuvieron como resultados que un 87 % de trabajadores registra que hay un bajo e intermedio nivel de estrés en esta modalidad de trabajo, que en la mayoría de casos se produce porque el personal no conoce a fondo el uso de las nuevas tecnologías. Lo mencionando líneas arriba también podemos sostenerlo con la teoría de Oszlak (2020), quién manifiesta que en muchos países, tras la aparición de la COVID-19, el trabajo remoto se volvió un experimento debido a la manera súbita, obligatoria pero necesaria en la que se implementó esta característica laboral a fin de continuar con la productividad y no frenar la economía de los países; es así que ante ello, muchos trabajadores se vieron en la necesidad y compromiso de aprender y/o mejorar los conocimientos en lo concerniente al uso de las herramientas y plataformas tecnológicas.

En tanto, en este caso tomaremos lo dicho por Monroy (2015) quién refiere sobre la teoría del aprendizaje el cual básicamente está relacionado con el entorno digital y cuál es la obligación del individuo para cumplir con sus obligaciones laborales, es así que debe plantearse una serie de situaciones para mejorar sus conocimientos sobre el uso de las tecnologías y plataformas digitales; por tal motivo deberá considerar que necesita siempre un impulso desde afuera o de alguien para seguir aprendiendo, para motivarse a adquirir nueva información, evaluar

constantemente sus aprendizajes, hacerse un análisis interno para saber que debe aprender y que debe mejorar por el bien propio y el de la organización y finalmente tener una idea clara y precisa de lo que va a realizar, basada en experiencias propias y las de su entorno.

En cuanto al objetivo específico 2 en el que planteamos conocer en qué medida, las condiciones laborales durante el trabajo tienen relación significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022, en la tabla 5, vemos la correlación entre la dimensión de condiciones laborales con la variable satisfacción laboral que es de 0,695** por lo que podemos determinar que existe un alto nivel de significancia. Este resultado guarda relación con el trabajo desarrollado por Rodríguez (2022) quién en su investigación realizada para conocer la relación que se da entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral, obtuvo un resultado de coeficiente de correlación de 0,515**; el autor sostiene la existencia de correlación significativa y positiva entre las actividades remotas con la satisfacción laboral, además, pese a los cambios inesperados donde los trabajadores se acoplaron al trabajo remoto de un momento a otro, lograron aprender, ofrecer buenos servicios y tener un buen nivel de satisfacción laboral.

A su vez, los resultados de la investigación aplicada por Panaspaco (2022) para conocer la incidencia del trabajo remoto con la satisfacción laboral determinó que es necesario estar preparados para los tiempos modernos que implica la realización del teletrabajo; por tal motivo las organizaciones deben priorizar las capacitaciones permanentes del personal, analizar las condiciones de los trabajadores quienes deben sentirse a gusto con la labor que desempeñan para asegurar un buen servicio a los usuarios. Por otro lado, Cyngiser et ál. (2021) concluyen que la implementación del trabajo remoto ha traído consigo contextos controversiales debido a que se invade la privacidad de los trabajadores por los horarios complejos que tienen muchos de ellos; en tal sentido se hace necesario que las empresas garanticen las condiciones de trabajo a sus empleados, tener en cuenta sus derechos y facilitarles las herramientas tecnológicas para un buen desempeño de cada una de sus funciones encomendadas.

Asimismo, para hablar de las condiciones laborales también tomaremos como referencia a Barreto et ál. (2021) donde los autores investigaron sobre el trabajo remoto y la fatiga laboral cuyos resultados conseguidos es que el 47,7% de

personas encuestadas encontraron aspectos positivos relacionados con la autonomía en el desarrollo de sus funciones, además de adquirir nuevos conocimientos y disponer de más tiempo para pasar con sus familias. Sin embargo, dicho estudio resalta que también es necesario que las empresas o entidades tomen en cuenta las necesidades o peticiones de los trabajadores, quienes en ocasiones se muestran agotados por el cansancio a causa de la carga laboral; por lo que al tomarlos en cuenta y atenderlos, aumentará la satisfacción laboral y no se afectará la calidad de vida del personal.

La satisfacción laboral establece un sin número de factores vinculados con los estímulos; Atalaya (1999) manifiesta que estos factores tienen que ver con las recompensas objetivas que incluyen las condiciones de trabajo como el bienestar intrínseco del trabajo, es así que los empleados necesitan ser escuchados y que se tenga en cuenta sus requerimientos, en base a ello podrán demostrar sus diferentes habilidades. Asimismo, para hablar de trabajadores satisfechos también influye la remuneración que perciben, el buen trato, el clima laboral y otros aspectos que les permitan desarrollarse. De igual forma, se debe evaluar y explicar el nivel del comportamiento fructífero, para ellos nos basaremos en ciertas teorías como la de Herzberg, que se refiere a los factores intrínsecos o de estimulación vinculados con la responsabilidad, elaboración, motivación y agradecimiento al trabajador, además de los factores extrínsecos que se encuentra asociados a las operaciones de la empresa, salarios y condiciones de trabajo.

Hablar de condiciones laborales tiene que ver sobre el trabajo de los jefes; Tietjen y Myers (1998) explican sobre la teoría del liderazgo dentro de la gestión instituida por Paul Hersey y Ken Blanchard; este modelo se basa en los niveles de madurez del trabajo del líder con su equipo, el hecho de plantear acciones o estrategias relacionadas al bienestar de los trabajadores. En ese sentido, sabemos que de acuerdo a los resultados de la investigación el personal de UGEL Huarmaca indica que las condiciones de trabajo son importantes en la satisfacción laboral por lo cual, vinculamos la teoría del comportamiento directivo porque se hace necesario que el titular de la entidad establezca tareas de su personal, darles las pautas de cómo realizarlas y medir los resultados para mejorar o cambiar. Es necesario el comportamiento de apoyo porque el máximo representante de la organización es

quién motiva a los trabajadores a colaborar, hacerlos parte de la toma de decisiones, darles sentido y valor a lo que realizan.

En ese sentido, con los resultados obtenidos, podemos discernir que la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Huarmaca que realizan trabajo remoto, tiene mucha relación con el uso de las tecnologías, con las condiciones laborales y también con la planificación de sus actividades, esta última les determina plazos para la realización de sus labores y así culminar dentro de los tiempos establecidos.

Han pasado un poco más de dos años desde que apareció la COVID-19 y con ello la implementación del trabajo remoto en varios países del mundo, aunque algunos ya tienen normativa que regula el teletrabajo, entre ellos el Perú; sin embargo, la actual ley existente no tiene reglamentación y por ende no se cumple. Se sabe que de acuerdo al DU N. ° 115-2021, las entidades del sector público pueden seguir en trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de 2022, asimismo se está a la espera de que el presidente de la República pueda poner su autógrafa y disponer la publicación en el diario El Peruano a la nueva Ley del teletrabajo que fue aprobada hace poco por el Congreso de la República, pero desde luego también se espera que se implemente en base a la realidad y no quede en el papel como muchas otras leyes; porque es notorio que aún nos falta mucho para ir a la par con la modernización del Estado de la que tanto se habla.

Mientras tanto, hay un gran número de entidades que amparados en el decreto de urgencia, siguen permitiendo que sus empleadores continúen realizando trabajo remoto, situación que de alguna u otra forma guarda relación positiva con la satisfacción laboral del personal y lo que se puede deducir es que hay personas que prefieren alternar el trabajo remoto con el presencial y algo más en lo que concluyen varios autores es que tanto la COVID-19 como el teletrabajo han llegado para quedarse y nos corresponde adecuarnos e ir mejorando nuestros conocimientos con el uso de las tecnologías, y sobre todo a las organización a modernizarse y contribuir con esto teniendo como puntos principales sobre la mesa, las condiciones de trabajo del personal y la calidad de atención a los usuarios.

VI. CONCLUSIONES

1. Según los resultados obtenidos, encontramos que existe relación positiva entre el trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022. Es así que, en el nivel de correlación, teniendo como referencia el $p_valor = 0.000 < 0.05^{**}$, tenemos como resultado el coeficiente de $Rho\ p = 0,841^{**}$ del cual concluimos que se produce un nivel significativo aceptable en cuanto a la relación positiva entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral. De igual forma, conforme a los resultados descriptivos, los porcentajes nos dan 0% en el nivel malo, 35,1 % en el nivel bueno y el mayor porcentaje que es de 64,9 % para el nivel regular, concluyendo que el trabajo remoto guarda relación aceptable y positiva con la satisfacción laboral, situación que puede ir mejorando conforme la entidad evalúe todos los factores de progreso para los empleados.
2. De acuerdo al resultado correlacional según el $p_valor = 0.000 < 0.05^{**}$, en este caso tenemos un coeficiente correlacional de $Rho\ p = 0,718^{**}$, que nos permite determinar que se produce un nivel de relación aceptable y bastante significativo. De esa manera llegamos a la conclusión que existe correlación positiva en el uso de los equipos tecnológicos y plataformas virtuales relacionados con el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022.
3. Como tercera conclusión, conforme al correlacional según el $p_valor = 0.000 < 0.05^{**}$, el resultado conseguido es $Rho\ p_valor = 0,695^{**}$, nivel bastante aceptable que también nos permite llegar a la determinación que sí existe un alto nivel significativo referente a las condiciones laborales durante el trabajo remoto en la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. Recomendamos a los directivos de la UGEL Huarmaca a fomentar mejores estrategias, conocer más las necesidades de su personal, brindarles mayor atención e involucrarlos más en la toma de decisiones. Por ello deberían establecer reuniones en equipo para conocer sus capacidades, falencias y ventajas. Considerar que no solo basta con asignarles tareas o verificar el cumplimiento de sus funciones, sino también tener presente que su trabajo contribuye a mejorar la organización, que la entidad se preocupa no solo por tener usuarios satisfechos, sino que para ello es necesario tener trabajadores contentos. Todo esto se verá reflejado en la buena atención o buen servicio que reciben los administrados, quienes finalmente cambien la mala idea o juicio que tienen de los servidores públicos debido a la atención que reciben.
2. Se recomienda darles facilidades o preocuparse más por las capacitaciones a sus trabajadores para conocer más a fondo sobre el uso adecuado de las herramientas tecnológicas, considerando que estas se actualizan constantemente y que hay un determinado grupo que tuvo que adaptarse de manera repentina a esta modalidad de trabajo y que, aun teniendo conocimiento del uso de la tecnología no siempre la manejan al 100% y sobre todo porque las plataformas virtuales se actualizan permanentemente y con el paso del tiempo algunas aplicaciones, tecnología o dispositivos van quedando obsoletos o desactualizados.
3. Se recomienda evaluar y mejorar las condiciones laborales para incrementar el nivel de satisfacción laboral, porque a pesar de tener un nivel significativo aceptable aún se notan vacíos o necesidades que tiene el personal porque en ciertas ocasiones consideran que hacer trabajo remoto le da mayores condiciones laborales o de seguridad que acudir presencialmente hasta sus centros de labores, ello en función a que a veces la entidad no les brinda las garantías necesarias para salvaguardar su salud y más aún en estos tiempos de pandemia.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Arias, J. L., y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. Revista de Psicología - Año III N.º 5. <https://bit.ly/36GI7DS>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2020). Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19. Consultado el 8 de abril del 2022. <https://bit.ly/3jKvGJd>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2020). Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas. Consultado el 8 de abril del 2022. <https://bit.ly/3wdxwXs>
- Baldeon, K. (2020). Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56966>
- Barreto, D., Rojas, S., y Uribe, D. (2021). Work fatigue in people who worked at home during times of confinement by COVID-19. *University and Health*, 23(3), 309-319. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.245>
- Barrera, Ch. A., Galindo, J. F., Mendoza, E. A., Morantes, A. M., Ortiz, J. (2021). Impacto de modalidad trabajo en casa, en tiempos de emergencia sanitaria COVID -19 de empresas administrativas. <https://bit.ly/3ATc53a>
- Bourne J. (2022). What Is Job Satisfaction and Why Is It Important? Consultado el 13 de mayo del 2022. <https://positivepsychology.com/job-satisfaction/>
- Celmi, M. (2021). Manejo tecnológico, liderazgo pedagógico en la gestión del trabajo remoto de los directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020.

[tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54963>

- Cyngiser, V., Calós, I., Gambera, M., Padín, L., Novarin, S., y Val, A. (2021). Trabajo remoto: análisis y desafíos dentro de la Administración Pública Nacional. Cuadernos Del INAP (CUINAP), 2(55). <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/233>
- Congreso de la República del Perú. (2013, 15 de mayo). Ley N.º 30036 Ley del Teletrabajo. Diario oficial El Peruano. <https://bit.ly/35a1W13>
- Contreras, I.; Reynaldos, G. K., y Cardona, L. C. (2015). Job climate, work environment and job satisfaction: challenge for nursing. Revista Cubana de Enfermería, 31(1). <https://bit.ly/3Pf3psl>
- Diario oficial El Peruano (2022, 10 de junio). ¡Atención, empleadores! Congreso aprobó nueva ley del teletrabajo para el sector público y privado. Consultado el 30 de junio del 2022. <https://bit.ly/3BdoZt9>
- Fierro, A. (2006). Personal Wellbeing, Social Adaptation, and Personality Factors: Studies with the Eudemon Scales. Clínica y Salud. Versión On-line ISSN 2174-0550versión impresa ISSN 1130-5274 - 297-318. <https://bit.ly/3IRIf0T>
- Gestión de programas sociales de IBM (2021). Activity planning. Accessed May 8, 2021. <https://ibm.co/3yJQKqk>
- Gómez, A. y Acosta, H. (2003). Sobre el trabajo en grupos o equipos. ACIMED, 11 (6). <https://bit.ly/3lO7Bwz>
- Gómez, R. J. y Moreira, K. D. (2019). El uso de los equipos tecnológicos y su incidencia en el desarrollo de los procesos atencionales de los niños de cuatro años en la escuela de educación general básica San Francisco de Quito del período lectivo 2018-2019. Guayaquil: ULVR, 2019, Pág. 117. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3071>
- Delgado, Á. L. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID-19. Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2(3), 73-84. <https://bit.ly/3uVv4Gy>
- Diéguez, A. (2018). Análisis y modelización de la satisfacción laboral y otros aspectos determinantes del abandono laboral: análisis de la retención del talento. [tesis de grado, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/11531/22924>

- Dima, A.M., Țuclea, C.E., Vrânceanu, D.M., y Țigu, G. (2019). Sustainable Social and Individual Implications of Telework: A New Insight into the Romanian Labor Market. *Sustainability*, 11(13), 3506. MDPI AG. <http://dx.doi.org/10.3390/su11133506>
- Eurofound (2020). Living, working and COVID-19: First findings – April 2020, Dublin. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working->
- Eurofound y Organización Internacional del Trabajo – OIT (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Consultado el 20 de mayo del 2022. <https://bit.ly/3obtZXq>
- FutureLearn (2022, 12 May). What is job satisfaction and why is it important? <https://www.futurelearn.com/info/blog/what-is-job-satisfaction>
- Gallego, J., Molina, J. y Silva, M. (2021) Diagnóstico de Estrés y Satisfacción Laboral en Servidores Públicos de Corantioquia bajo Modalidad de trabajo remoto en Tiempos de Pandemia por Covid-19. [tesis de posgrado, Universidad ECCI]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3PdxJv>
- González, F., López, L. y Blanco, L. (2017). Seguridad laboral. Cartilla Educativa N.º II- edición, Pág. 1 – 17. <https://bit.ly/3PdyCfi>
- Gutiérrez, T. B. (2019). Professional Development: A Tool for an Effective Improvement of English Teachers at UNED. *Revista Espiga*, vol. 18, núm. 37, pp. 99-110, 2019. <https://bit.ly/3yPxesb>
- Hassard, J. Teoh K. y Cox T. (2018). Job satisfaction: theories and definitions. Universidad Birkbeck de Londres, Reino Unido. http://oshwiki.eu/wiki/Job_satisfaction:_theories_and_definitions
- Kovalenko, K.E., Kovalenko, N. E., y Kovalenko, E. V. (2018). Bringing to disciplinary responsibility of employees and employers on labor law. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(3), 142-145. Epub. <https://bit.ly/3RGqiX5>
- Locke, EA (1976). The nature and consequences of job satisfaction. En MD Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* pp. 1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally College Publishing Co
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P. y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, páginas 36-49. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>

- Mata, L.D. (2020, 7 de julio). Confiabilidad y validez en la investigación cuantitativa. Consultado el 8 de mayo del 2022. <https://bit.ly/3zcvjiR>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE (2020). Guía para la aplicación del trabajo remoto. Consultado el 8 de abril del 2022. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/19991>
- Monroy, H. (2015, 21 de noviembre). Plataformas digitales. Consultado el 7 de junio del 2022. <https://bit.ly/3uUQyDz>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond – ISBN 978-92-2-032404-2*. Consultado el 9 de abril del 2022. <https://bit.ly/3OgkoZI>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OECD (2021, 21 September). *Teleworking in the COVID-19 Pandemic: Trends and Prospects*. Consultado el 20 de abril del 2021. <https://bit.ly/3PdzbfW>
- Oszlak, O. (2020). Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud. *Cuadernos del INAP (CUINAP)*, 9(20). Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3gouNnq>
- Panaspaco, J. (2022). Trabajo remoto y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. https://hdl.handle.net/20.500.12692/82774_24
- Pujol, L. J., y Dabos, G. E. (2018). Job satisfaction: a literature review of its main antecedents. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Presidencia de la República del Perú. (2021, 18 de diciembre). Decreto de Urgencia N.º 115-2021. *Diario Oficial El Peruano*. <https://bit.ly/3OemF7X>
- Presidencia de la República del Perú. (2020, 15 de marzo). Decreto Supremo N.º 044. *Diario Oficial El Peruano*. <https://bit.ly/3RIfCai>
- Presidencia de la República del Perú. (2020, 15 de marzo). Decreto de Urgencia N.º 026-2020. *Diario Oficial El Peruano*. <https://bit.ly/3RT1dZI>
- Prieto, B. J. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales.

- Cuadernos de Contabilidad, 18(46), 56-82.
<https://doi.org/10.11144/javeriana.cc18-46.umdi>
- Real Academia Española (s.f.). Diccionario de la lengua española, 23.ª ed., [versión 23.5 en línea]. Consultado el 10 de abril del 2021. <<https://dle.rae.es>> 25
- Remote Year (s.f.). What is Remote Work? Retrieved 29 April - 2022.
<https://www.remoteyear.com/blog/what-is-remote-work>
- Rodríguez, E. (2022). Trabajo remoto y la satisfacción laboral de los trabajadores en una Municipalidad Provincial de Lima, 2021. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/79984>
- Rojas, L. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53992>
- Rory D. y Jennifer J. (2021). Recontextualising remote working and its HRM in the digital economy: An integrated framework for theory and practice, *The International Journal of Human Resource Management*, 32:1, 84-105, DOI: 10.1080/09585192.2020.1737834
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, M. y García, E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Sime, S. (2020). Teletrabajo y Gestión Pública desde la perspectiva del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/46552>
- Siemens, G. (2004). Connectivism: A learning theory for the digital age. Retrieved June 20, 2022. http://www.itdl.org/journal/jan_05/article01.htm
- Soubelet, I., Arnoso, M., Elgorriaga, E., y Martínez, E. (2022). Telework and Face-to-Face Work during COVID-19 Confinement: The Predictive Factors of Work-Related Stress from a Holistic Point of View. *International Journal of*

- Environmental Research and Public Health, 19(7), 3837. MDPI AG.
<http://dx.doi.org/10.3390/ijerph19073837>
- Soto, T. (2019). Evaluation and quantitative analysis of the teleworking system implemented at the National Institute of Industrial Property (INAPI).
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/171774>
- Tietjen, M. y Myers, R.M. (1998), " Motivation and job satisfaction ", Management Decision, vol. 36 núm. 4, págs. 226-231.
<https://doi.org/10.1108/00251749810211027>
- United Nations (2022, 2 February). Teleworking during COVID: Risks, benefits and steps to a 'new normal'. <https://news.un.org/en/story/2022/02/1111062>
- Valverde, V. (2022). trabajo remoto y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash - 2021. 26 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/80686>
- Ventura, J. (2017). Population or sample? A necessary difference. Rev. Cubana Salud Pública vol.43 no.4 Ciudad de La Habana oct.-dic. 2017.
<https://bit.ly/3Pvw78x>
- Villasís, K. M., Márquez, G. H., Zurita, C. J., Miranda, N. G. y Escamilla, N. A. (2018). Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. Rev Alerg Mex. 2018;65(4):414-421. <https://bit.ly/3Phk7qR>
- World Health Organization (2021, may 13th). Coronavirus disease (COVID-19). Retrieved April 28, 2022. <https://bit.ly/3oaJkaC>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
TÍTULO: Trabajo remoto y satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES					
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO					
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS DE VALORES	NIVEL Y RANGO	
¿En qué medida, existe relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022?	Identificar si existe relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022.	Existe relación positiva entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022; hipótesis específicas:	Condiciones laborales	Lugar donde desarrolla sus actividades	1 - 2	Ordinal - tipo Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno: 74 - 100	
				Responsabilidades del empleador	3 - 4			
				Habilitación física del ambiente de trabajo	5- 6			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Planificación de actividades	Programación de actividades	7- 8		Ordinal - tipo Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Regular: 47 - 73
a) ¿En qué medida, el uso equipos tecnológicos y plataformas virtuales están relacionadas con el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022?	a) Reconocer en qué medida el uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales están relacionadas con el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022.	a) Existe relación significativa en el uso de los equipos tecnológicos y plataformas virtuales con el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022		Desarrollo de funciones	9 - 10			
				Supervisión y seguimiento	11. 12			
			Uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales	Equipos Tecnológicos	13 -14	Ordinal - tipo Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre		Malo: 20- 46
				Plataformas virtuales	15 – 16 - 17			
b) ¿En qué medida las condiciones laborales durante el trabajo remoto tienen relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca,2022?	b) Conocer en qué medida, las condiciones laborales durante el trabajo remoto tienen relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022.	b) Existe relación significativa en las condiciones laborales durante el trabajo remoto con la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Huarmaca, 2022.		Conexión a internet	18 – 19 - 20			

		VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL					
		DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS DE VALORES	NIVEL Y RANGO	
		Funciones que realiza	Tipo de actividades	21 - 22	Ordinal - tipo Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre:	Bueno: 74 - 100	
			Compromisos Labores	23- 24			
		Ambiente y clima laboral	Coacción laboral	25 - 26		Regular: 47 - 73	
			Trabajo en equipo	27 - 28			
		Seguridad laboral	Normativa de trabajo	29 - 30			Malo: 20- 46
			Nivel de seguridad	31- 32			
			Infraestructura	33			
		Desarrollo profesional	Capacitaciones	34 - 35			
			Contribución en las decisiones	36- 37			
		Bienestar personal	Tiempo libre	38			
			Remuneración adecuada	39- 40			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		INSTRUMENTOS			
Enfoque: cuantitativo		Población: 37 trabajadores		Variable: Trabajo remoto		Método hipotético deductivo	
Tipo: básico		Muestra: 37 trabajadores – tipo censal		Técnica: Encuesta		DESCRIPTIVA: Se elaboraron tablas de distribución por cada variable para la cual utilizamos el programa IBM SPSS Statistics versión 25	
Diseño: no experimental, correlacional, transversal		Muestreo: No probabilístico		Instrumento: Cuestionario		INFERENCIAL: Considerando que tenemos variables cuantitativas, aplicamos la regresión logística ordinal para obtener los resultados y conclusiones del estudio.	
Método: deductivo							

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítem	Instrumento	Escala y valoración	Nivel y rango
Trabajo remoto	Es el cumplimiento de actividades que se encuentran sujetas a subordinación el cual los servidores pueden prestar desde cualquier lugar que no implica presencia física en sus puestos de trabajo, haciendo uso de dispositivos electrónicos y mecanismos que les facilite desarrollar sus actividades laborales sin acudir presencialmente a su centro de trabajo, considerando además de debido a la naturaleza de sus funciones deben acudir a sus centros de trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, 2020).	Se obtendrá la información de fuentes primarias en base a 20 ítems o preguntas las mismas que están formuladas en el cuestionario. Analizaremos tres dimensiones: Condiciones laborales. Planificación de actividades. Uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales	Condiciones laborales	Lugar donde desarrolla sus actividades	1 - 2	Cuestionario	Ordinal tipo Likert: ✓ Nunca ✓ Casi Nunca ✓ A veces ✓ Casi siempre Siempre	Bueno 74 - 100 Regular 47 - 73 Malo 20-46
				Responsabilidades del empleador	3 - 4			
				Habilitación física del ambiente de trabajo	5 - 6			
			Planificación de actividades	Programación de actividades	7 - 8			
				Desarrollo de funciones	9 -10			
				Supervisión y seguimiento	11 -12			
			Uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales	Equipos Tecnológicos	13 -14			
				Plataformas virtuales	15 – 16 -17			
				Conexión a internet	18 – 19 - 20			

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Instrumento	Escala y valoración	Nivel y rango
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se refiere a las cualidades y comportamientos que desarrollan las personas hacia su realidad laboral, esto se percibe a través del cumplimiento de las expectativas que tienen los trabajadores, remuneraciones acordes, trabajo sin exponerse al riesgo y que sean tomados en cuenta o escuchados por sus empleadores cuando sea necesario (Sánchez y García, 2017).	En lo que concierne a la definición operacional, la obtendremos de fuentes primarias que se conseguirán teniendo como sustento los 20 ítems o preguntas que estarán formuladas en el cuestionario. En este caso, haremos el análisis de 5 dimensiones: ocupaciones, ambiente laboral, condiciones de trabajo, desarrollo profesional y bienestar personal	Funciones que realiza	Tipo de actividades	21 - 22	Cuestionario	Ordinal Tipo Likert: ✓ Nunca ✓ Casi nunca ✓ A veces ✓ Casi siempre ✓ Siempre	Bueno 74 - 100 Regular 47 - 73 Malo 20-46
				Compromisos Labores	23 - 24			
			Ambiente y clima laboral	Coacción laboral	25 - 26			
				Trabajo en equipo	27 - 28			
			Condiciones de trabajo	Normativa de trabajo	29 - 30			
				Nivel de seguridad	31 - 32			
				Infraestructura	33			
			Desarrollo profesional	Capacitaciones	34 - 35			
				Contribución en las decisiones	36			
			Bienestar personal	Tiempo libre	37 - 38			
Remuneración adecuada	39 - 40							

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

Cuestionario de la variable: Trabajo remoto

Hemos planteado el siguiente cuestionario que será elaborado en la plataforma de formularios o Google Forms para enviar a los encuestados. El siguiente cuadro detalla cada una de las interrogantes y la escala de valoración. Cada proposición cuenta con cinco alternativas para responder de acuerdo a lo que describa mejor su respuesta.

Escala de Likert: 5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. A veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)

N.º	Items	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: Condiciones laborales					
1	¿Prefiere desarrollar sus actividades de trabajo desde su casa?					
2	¿El lugar donde realiza sus actividades laborales de manera remota es adecuado?					
3	¿Su empleador le asigna equipos para desarrollar trabajo remoto?					
4	¿Su empleador se preocupa por el ambiente donde trabaja?					
5	¿Tiene implementado un lugar donde realiza el trabajo remoto?					
6	¿Prefiere realizar trabajo remoto exclusivo					
7	DIMENSION 2 Planificación de actividades					
	¿Realiza una programación de las actividades que ejecuta diariamente?					
8	¿Su empleador le asigna actividades diarias?					
9	¿Las funciones que le asignan son excesivas?					
10	¿Siente que el trabajo remoto es más agotador que el trabajo presencial?					
11	¿Su empleador supervisa constantemente su labor?					
12	¿Su empleador implementó formas de monitorear el trabajo que desarrolla?					
	DIMENSION 3: Uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales					
13	¿Cuenta con los equipos tecnológicos necesarios para su labor?					
14	¿Maneja al 100 % los equipos tecnológicos?					
15	¿Conoce los programas que se requieren para realizar trabajo remoto?					
16	¿El trabajo remoto le permitió aprender a manejar las tecnologías?					
17	¿Usa correctamente las plataformas virtuales?					
18	¿Necesita conexión a internet todo el tiempo para el desarrollo de sus actividades?					
19	¿Su conexión a internet es adecuada?					
20	¿Su empleador le provee el servicio de internet para el desarrollo de su trabajo?					

Cuestionario de la variable: Satisfacción laboral

Hemos planteado el siguiente cuestionario que será elaborado en la plataforma de formularios o Google Forms para enviar a los encuestados. El siguiente cuadro detalla cada una de las interrogantes y la escala de valoración. Cada proposición cuenta con cinco alternativas para responder de acuerdo a lo que describa mejor su respuesta.

Escala de Likert: 5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. A veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)

N.º	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Funciones que realiza					
1	¿Sus funciones realizadas son en base al trabajo o cargo que desempeña?					
2	¿En qué medida, las funciones que cumple se realizan mejor de manera remota?					
3	¿En qué medida, su compromiso asumido le permite terminar a tiempo sus labores?					
4	¿En qué medida, la entidad le brinda facilidades para cumplir cabalmente con sus labores?					
	DIMENSIÓN 2: Ambiente y clima laboral					
5	¿La entidad le impone acciones para realizar su trabajo					
6	¿Con que frecuencia, el clima laboral le permite desarrollar libremente sus funciones para cumplir al 100 %?					
7	¿Cuándo desconoce el uso de algunas herramientas para el desarrollo de su trabajo, con qué frecuencia sus compañeros lo apoyan?					
8	¿En qué medida, el trabajo en equipo le sirve para mejorar?					
	DIMENSIÓN 3: Seguridad laboral					
9	¿En qué medida se informa sobre la normativa existente acerca del trabajo remoto?					
10	¿Con que frecuencia considera que la entidad cumple con la normativa vigente para aplicar el trabajo remoto?					
11	¿Considera que, al realizar trabajo remoto, evita poner en riesgo su salud física?					
12	¿Con que frecuencia siente que el realizar trabajo remoto aumenta su nivel de estrés?					
13	¿Preferiría alternar el trabajo remoto con el presencial para el desarrollo de su trabajo?					
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo profesional					
14	¿Con que frecuencia es capacitado para mejorar en el uso de plataformas virtuales?					
15	¿Con que frecuencia considera que la entidad debería capacitarlo para mejorar su trabajo?					
16	¿Con que frecuencia, su empleador involucra su participación para el bienestar o mejoras de la entidad?					
	DIMENSIÓN 5: Bienestar personal					
17	¿En qué medida, desarrollar trabajo remoto le permite tener más tiempo para usted y su familia?					
18	¿Con que frecuencia prefiere desarrollar trabajo remoto sin que afecte su tranquilidad o salud?					
19	¿En qué medida considera que la remuneración percibida va acorde con el trabajo que realiza?					
20	¿Considera que tiene excesivo trabajo que le impide dedicar tiempo a su crecimiento personal?					

Anexo 4. Certificados de validación de instrumentos



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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones laborales							
1	Prefiere desarrollar sus actividades de trabajo desde su casa	x		x		x		
2	El lugar donde realiza sus actividades laborales de manera remota es adecuado	x		x		x		
3	Su empleador le asigna equipos para desarrollar trabajo remoto	x		x		x		
4	Su empleador se preocupa por el ambiente donde trabaja	x		x		x		
5	Tiene implementado un lugar donde realiza el trabajo remoto	x		x		x		
6	Prefiere realizar trabajo remoto exclusivo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Planificación de actividades							
7	Realiza una programación de las actividades que ejecuta diariamente	x		x		x		
8	Su empleador le asigna actividades diarias	x		x		x		
9	Las funciones que le asignan son excesivas	x		x		x		
10	Siente que el trabajo remoto es más agotador que el trabajo presencial	x		x		x		
11	Su empleador supervisa constantemente su labor	x		x		x		
12	Su empleador implementó formas de monitorear el trabajo que desarrolla	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales							
13	Cuenta con los equipos tecnológicos necesarios para su labor	x		x		x		
14	Maneja al 100 % los equipos tecnológicos	x		x		x		
15	Conoce los programas que se requieren para realizar trabajo remoto	x		x		x		
16	El trabajo remoto le permitió aprender a manejar las tecnologías	x		x		x		
17	Usa correctamente las plataformas virtuales	x		x		x		
18	Necesita conexión a internet todo el tiempo para el desarrollo de sus actividades	x		x		x		
19	Su conexión a internet es adecuada	x		x		x		
20	Su empleador le provee el servicio de internet para el desarrollo de su trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **CYNTHIA DANIELA ALVARADO MARCHAN** DNI: 43241117

Especialidad del validador: **LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Mag. **CYNTHIA DANIELA ALVARADO MARCHAN**

Firma del Experto Informante.

N.º	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Funciones que realiza					
1	¿Sus funciones realizadas son en base al trabajo o cargo que desempeña?					
2	¿En qué medida, las funciones que cumple se realizan mejor de manera remota?					
3	¿En qué medida, su compromiso asumido le permite terminar a tiempo sus labores?					
4	¿En qué medida, la entidad le brinda facilidades para cumplir cabalmente con sus labores?					
	DIMENSIÓN 2: Ambiente y clima laboral					
5	¿La entidad le impone acciones para realizar su trabajo?					
6	¿Con que frecuencia, el clima laboral le permite desarrollar libremente sus funciones para cumplir al 100 %?					
7	¿Cuándo desconoce el uso de algunas herramientas para el desarrollo de su trabajo, con qué frecuencia sus compañeros lo apoyan?					
8	¿En qué medida, el trabajo en equipo le sirve para mejorar?					
	DIMENSIÓN 3: Seguridad laboral					
9	¿En qué medida se informa sobre la normativa existente acerca del trabajo remoto?					
10	¿Con que frecuencia considera que la entidad cumple con la normativa vigente para aplicar el trabajo remoto?					
11	¿Considera que, al realizar trabajo remoto, evita poner en riesgo su salud física?					
12	¿Con que frecuencia siente que el realizar trabajo remoto aumenta su nivel de estrés?					
13	¿Preferiría alternar el trabajo remoto con el presencial para el desarrollo de su trabajo?					
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo profesional					
14	¿Con que frecuencia es capacitado para mejorar en el uso de plataformas virtuales?					
15	¿Con que frecuencia considera que la entidad debería capacitarlo para mejorar su trabajo?					
16	¿Con que frecuencia, su empleador involucra su participación para el bienestar o mejoras de la entidad?					
	DIMENSIÓN 5: Bienestar personal					
17	¿En qué medida, desarrollar trabajo remoto le permite tener más tiempo para usted y su familia?					
18	¿Con que frecuencia prefiere desarrollar trabajo remoto sin que afecte su tranquilidad o salud?					
19	¿En qué medida considera que la remuneración percibida va acorde con el trabajo que realiza?					
20	¿Considera que tiene excesivo trabajo que le impide dedicar tiempo a su crecimiento personal?					

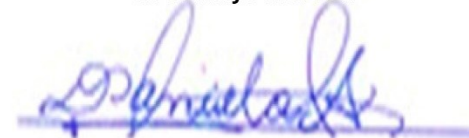
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **CYNTHIA DANIELA ALVARADO MARCHAN** **DNI: 43241117**
Especialidad del validador: **LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

12 de mayo del 2022



Mag. CYNTHIA DANIELA ALVARADO MARCHAN

Firma del Experto Informante.

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Condiciones laborales								
1	Prefiere desarrollar sus actividades de trabajo desde su casa	X		X		X		
2	El lugar donde realiza sus actividades laborales de manera remota es adecuado	X		X		X		
3	Su empleador le asigna equipos para desarrollar trabajo remoto	X		X		X		
4	Su empleador se preocupa por el ambiente donde trabaja	X		X		X		
5	Tiene implementado un lugar donde realiza el trabajo remoto	X		X		X		
6	Prefiere realizar trabajo remoto exclusivo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Planificación de actividades								
7	Realiza una programación de las actividades que ejecuta diariamente	X		X		X		
8	Su empleador le asigna actividades diarias	X		X		X		
9	Las funciones que le asignan son excesivas	X		X		X		
10	Siente que el trabajo remoto es más agotador que el trabajo presencial	X		X		X		
11	Su empleador supervisa constantemente su labor	X		X		X		
12	Su empleador implementó formas de monitorear el trabajo que desarrolla	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales								
13	Cuenta con los equipos tecnológicos necesarios para su labor	X		X		X		
14	Maneja al 100 % los equipos tecnológicos	X		X		X		
15	Conoce los programas que se requieren para realizar trabajo remoto	X		X		X		
16	El trabajo remoto le permitió aprender a manejar las tecnologías	X		X		X		
17	Usa correctamente las plataformas virtuales	X		X		X		
18	Necesita conexión a internet todo el tiempo para el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
19	Su conexión a internet es adecuada	X		X		X		
20	Su empleador le provee el servicio de internet para el desarrollo de su trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO CUMPLE CON LOS CRITERIOS DE VALIDEZ Y SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: KATHERINE ELIZABETH MONTAÑEZ GUTIERREZ

DNI: 71467451

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



Katherine Elizabeth Montañez Gutierrez
 Magíster en Gestión Pública

Firma del Experto Informante.

N.º	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Funciones que realiza					
1	¿Sus funciones realizadas son en base al trabajo o cargo que desempeña?					
2	¿En qué medida, las funciones que cumple se realizan mejor de manera remota?					
3	¿En qué medida, su compromiso asumido le permite terminar a tiempo sus labores?					
4	¿En qué medida, la entidad le brinda facilidades para cumplir cabalmente con sus labores?					
	DIMENSIÓN 2: Ambiente y clima laboral					
5	¿La entidad le impone acciones para realizar su trabajo					
6	¿Con que frecuencia, el clima laboral le permite desarrollar libremente sus funciones para cumplir al 100 %?					
7	¿Cuándo desconoce el uso de algunas herramientas para el desarrollo de su trabajo, con qué frecuencia sus compañeros lo apoyan?					
8	¿En qué medida, el trabajo en equipo le sirve para mejorar?					
	DIMENSIÓN 3: Seguridad laboral					
9	¿En qué medida se informa sobre la normativa existente acerca del trabajo remoto?					
10	¿Con que frecuencia considera que la entidad cumple con la normativa vigente para aplicar el trabajo remoto?					
11	¿Considera que, al realizar trabajo remoto, evita poner en riesgo su salud física?					
12	¿Con que frecuencia siente que el realizar trabajo remoto aumenta su nivel de estrés?					
13	¿Preferiría alternar el trabajo remoto con el presencial para el desarrollo de su trabajo?					
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo profesional					
14	¿Con que frecuencia es capacitado para mejorar en el uso de plataformas virtuales?					
15	¿Con que frecuencia considera que la entidad debería capacitarlo para mejorar su trabajo?					
16	¿Con que frecuencia, su empleador involucra su participación para el bienestar o mejoras de la entidad?					
	DIMENSIÓN 5: Bienestar personal					
17	¿En qué medida, desarrollar trabajo remoto le permite tener más tiempo para usted y su familia?					
18	¿Con que frecuencia prefiere desarrollar trabajo remoto sin que afecte su tranquilidad o salud?					
19	¿En qué medida considera que la remuneración percibida va acorde con el trabajo que realiza?					
20	¿Considera que tiene excesivo trabajo que le impide dedicar tiempo a su crecimiento personal?					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO CUMPLE CON LOS CRITERIOS DE VALIDEZ Y SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: KATHERINE ELIZABETH MONTAÑEZ GUTIERREZ

DNI: 71467451

Especialidad del validador: LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN CON MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

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

Katherine Elizabeth Montañez Gutierrez --
Magíster en Gestión Pública

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Condiciones laborales								
1	Prefiere desarrollar sus actividades de trabajo desde su casa	X		X		X		
2	El lugar donde realiza sus actividades laborales de manera remota es adecuado	X		X		X		
3	Su empleador le asigna equipos para desarrollar trabajo remoto	X		X		X		
4	Su empleador se preocupa por el ambiente donde trabaja	X		X		X		
5	Tiene implementado un lugar donde realiza el trabajo remoto	X		X		X		
6	Prefiere realizar trabajo remoto exclusivo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Planificación de actividades								
7	Realiza una programación de las actividades que ejecuta diariamente	X		X		X		
8	Su empleador le asigna actividades diarias	X		X		X		
9	Las funciones que le asignan son excesivas	X		X		X		
10	Siente que el trabajo remoto es más agotador que el trabajo presencial	X		X		X		
11	Su empleador supervisa constantemente su labor	X		X		X		
12	Su empleador implementó formas de monitorear el trabajo que desarrolla	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales								
13	Cuenta con los equipos tecnológicos necesarios para su labor	X		X		X		
14	Maneja al 100 % los equipos tecnológicos	X		X		X		
15	Conoce los programas que se requieren para realizar trabajo remoto	X		X		X		
16	El trabajo remoto le permitió aprender a manejar las tecnologías	X		X		X		
17	Usa correctamente las plataformas virtuales	X		X		X		
18	Necesita conexión a internet todo el tiempo para el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
19	Su conexión a internet es adecuada	X		X		X		
20	Su empleador le provee el servicio de internet para el desarrollo de su trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Cristhian Jhair Sánchez Uriarte**..... **DNI: 46267702**.....

Especialidad del validador: **Gestión del Talento Humano, Gestión Pública, y otros**.....

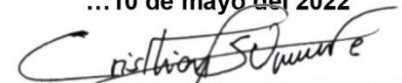
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

...10 de mayo del 2022



Mg. Cristhian Jhair Sánchez Uriarte
Lic. en Administración
CLAD - 07620

Firma del Experto Informante.

N.º	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Funciones que realiza						
1	¿Sus funciones realizadas son en base al trabajo o cargo que desempeña?					
2	¿En qué medida, las funciones que cumple se realizan mejor de manera remota?					
3	¿En qué medida, su compromiso asumido le permite terminar a tiempo sus labores?					
4	¿En qué medida, la entidad le brinda facilidades para cumplir cabalmente con sus labores?					
DIMENSIÓN 2: Ambiente y clima laboral						
5	¿La entidad le impone acciones para realizar su trabajo					
6	¿Con que frecuencia, el clima laboral le permite desarrollar libremente sus funciones para cumplir al 100 %?					
7	¿Cuándo desconoce el uso de algunas herramientas para el desarrollo de su trabajo, con qué frecuencia sus compañeros lo apoyan?					
8	¿En qué medida, el trabajo en equipo le sirve para mejorar?					
DIMENSIÓN 3: Seguridad laboral						
9	¿En qué medida se informa sobre la normativa existente acerca del trabajo remoto?					
10	¿Con que frecuencia considera que la entidad cumple con la normativa vigente para aplicar el trabajo remoto?					
11	¿Considera que, al realizar trabajo remoto, evita poner en riesgo su salud física?					
12	¿Con que frecuencia siente que el realizar trabajo remoto aumenta su nivel de estrés?					
13	¿Preferiría alternar el trabajo remoto con el presencial para el desarrollo de su trabajo?					
DIMENSIÓN 4: Desarrollo profesional						
14	¿Con que frecuencia es capacitado para mejorar en el uso de plataformas virtuales?					
15	¿Con que frecuencia considera que la entidad debería capacitarlo para mejorar su trabajo?					
16	¿Con que frecuencia, su empleador involucra su participación para el bienestar o mejoras de la entidad?					
DIMENSIÓN 5: Bienestar personal						
17	¿En qué medida, desarrollar trabajo remoto le permite tener más tiempo para usted y su familia?					
18	¿Con que frecuencia prefiere desarrollar trabajo remoto sin que afecte su tranquilidad o salud?					
19	¿En qué medida considera que la remuneración percibida va acorde con el trabajo que realiza?					
Observaciones (precisar si hay suficiencia):						

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Cristhian Jhair Sánchez Uriarte**..... **DNI: 46267702**.....

Especialidad del validador: **Gestión del Talento Humano, Gestión Pública, y otros**.....

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

10 de mayo del 2022


Mg. Cristhian Jhair Sánchez Uriarte
 Lic. en Administración
 CLAD - 07620
Firma del Experto Informante.

Anexo 5: verificaciones de validadores en Sunedu

Registro Nacional de Grados y Ti x +

→ ↻ 🏠 🔒 <https://www.sunedu.gob.pe/registro-nacional-de-grados-y-titulos/>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ALVARADO MARCHAN, CYNTHIA DANIELA DNI 43241117	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 07/03/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
ALVARADO MARCHAN, CYNTHIA DANIELA DNI 43241117	LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 22/07/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
ALVARADO MARCHAN, CYNTHIA DANIELA DNI 43241117	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 10/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/10/2017 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

VERIFICAR
RE
G

CONS
DE DA

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MONTAÑEZ GUTIERREZ, KATHERINE ELIZABETH DNI 71467451	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 14/04/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MONTAÑEZ GUTIERREZ, KATHERINE ELIZABETH DNI 71467451	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 22/06/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MONTAÑEZ GUTIERREZ, KATHERINE ELIZABETH DNI 71467451	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 12/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/02/2017 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>



GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SANCHEZ URIARTE, CRISTHIAN JHAIR DNI 46267702	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 21/10/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN <i>PERU</i>
SANCHEZ URIARTE, CRISTHIAN JHAIR DNI 46267702	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 16/12/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN <i>PERU</i>
SANCHEZ URIARTE, CRISTHIAN JHAIR DNI 46267702	MAGISTER EN GESTION DEL TALENTO HUMANO Fecha de diploma: 18/12/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN <i>PERU</i>

Anexo 6: Datos procesados

Base de datos de la aplicación de la variable TRABAJO REMOTO

N.º	D 1: Condiciones laborales					D2: Planificación de actividades						D3: Uso de equipos tecnológicos y plataformas virtuales									RESULTADOS			
	ÍTEM 1	ÍTEM 2	ÍTEM 3	ÍTEM 4	ÍTEM 5	ÍTEM 6	ÍTEM 7	ÍTEM 8	ÍTEM 9	ÍTEM 10	ÍTEM 11	ÍTEM 12	ÍTEM 13	ÍTEM 14	ÍTEM 15	ÍTEM 16	ÍTEM 17	ÍTEM 18	ÍTEM 19	ÍTEM 20	V1D1	V1D2	V1D3	TOTAL
1	4	4	5	3	4	3	5	4	3	4	5	5	5	4	5	3	5	4	3	1	23	26	30	79
2	4	3	2	2	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	17	21	28	66
3	4	5	1	1	5	3	4	4	2	2	3	3	5	4	4	4	4	5	4	1	19	18	31	68
4	3	5	1	1	5	3	4	3	1	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	18	19	35	72
5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	26	25	38	89
6	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	4	21	25	31	77
7	5	5	1	3	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	24	22	36	82
8	5	5	1	1	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	22	24	36	82
9	3	5	1	5	5	3	4	4	3	2	4	4	5	4	4	3	4	5	4	1	22	21	30	73
10	3	5	1	3	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	20	26	36	82
11	3	4	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	1	16	21	28	65
12	2	5	1	2	5	1	5	3	3	3	2	1	1	5	4	1	5	5	4	1	16	17	26	59
13	3	5	1	2	5	3	4	3	1	3	4	3	5	5	5	5	5	5	3	1	19	18	34	71
14	3	4	1	2	1	3	2	5	4	3	5	1	2	4	4	5	4	5	3	1	14	20	28	62
15	3	5	1	2	5	5	3	3	5	2	2	2	5	5	5	3	5	5	5	1	21	17	34	72
16	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	5	5	1	5	5	3	2	11	16	28	55
17	3	4	1	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	2	3	1	18	22	28	68
18	3	4	1	2	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	5	5	3	17	19	35	71
19	3	3	2	3	3	2	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	16	21	27	64
20	1	3	1	1	3	1	5	3	2	5	3	1	3	5	5	5	5	4	4	1	10	19	32	61
21	3	3	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	2	4	3	4	5	5	3	4	15	18	30	63
22	3	5	1	3	5	3	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	25	40	85
23	3	5	1	1	5	3	5	5	3	3	5	3	3	4	4	5	4	5	5	1	18	24	31	73
24	3	4	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	1	17	21	33	71
25	2	3	1	1	1	1	5	3	1	5	3	3	1	4	3	4	3	4	4	1	9	20	24	53
26	3	3	1	3	1	3	5	5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	2	1	14	25	29	68
27	4	5	1	4	5	4	5	4	2	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	23	20	36	79
28	3	1	1	5	4	3	3	5	3	3	5	3	4	3	5	4	5	5	3	4	17	22	33	72
29	3	4	1	3	5	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	21	21	35	77
30	3	4	1	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	19	18	29	66
31	3	5	1	4	5	3	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	21	23	36	80
32	2	3	1	1	3	1	5	3	3	3	3	4	2	5	5	3	4	5	1	1	11	21	26	58
33	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	28	40	97
34	3	4	1	3	5	2	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	18	26	34	78
35	3	5	1	2	5	3	3	4	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	1	19	25	30	74
36	3	5	1	1	5	3	5	3	1	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	1	18	16	36	70
37	3	3	1	3	4	3	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	17	26	34	77

Base de datos de la aplicación de la variable SATISFACCIÓN LABORAL

N.º	D1: Funciones que realiza				D2: Ambiente y clima laboral				D3: Seguridad laboral					D4: Desarrollo profesional				D5: Bienestar personal				RESULTADOS					
	ÍTEM 21	ÍTEM 22	ÍTEM 23	ÍTEM 24	ÍTEM 25	ÍTEM 26	ÍTEM 27	ÍTEM 28	ÍTEM 29	ÍTEM 30	ÍTEM 31	ÍTEM 32	ÍTEM 33	ÍTEM 34	ÍTEM 35	ÍTEM 36	ÍTEM 37	ÍTEM 38	ÍTEM 39	ÍTEM 40	V2D1	V2D2	V2D3	V2D4	V2D5	TOTAL	
1	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	16	16	21	12	15	80	
2	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	15	12	18	8	10	63	
3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2	15	14	15	9	12	65	
4	4	4	5	4	2	5	3	3	3	5	4	2	4	3	4	3	5	5	3	2	17	13	18	10	15	73	
5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5	3	17	18	23	12	17	87	
6	5	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	2	16	17	18	13	14	78	
7	4	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	2	4	3	5	4	4	4	5	1	18	16	21	12	14	81	
8	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	3	18	17	20	12	16	83	
9	3	3	4	5	1	5	3	5	3	4	4	3	3	3	4	5	3	2	3	2	15	14	17	12	10	68	
10	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	3	5	3	3	4	3	4	5	5	1	18	16	20	10	15	79	
11	5	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	16	13	15	7	13	64	
12	4	2	3	3	1	4	3	3	3	5	3	1	4	1	2	3	3	3	2	1	12	11	16	6	9	54	
13	4	4	3	4	1	4	3	4	4	5	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	15	12	19	10	12	68	
4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	1	4	4	4	3	2	2	11	14	18	9	11	63	
15	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	2	5	1	4	3	3	3	2	2	15	16	21	8	10	70	
16	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	1	1	1	4	4	4	3	2	1	13	12	12	9	10	56	
17	4	4	4	4	2	5	3	5	3	4	3	3	3	1	4	4	4	3	4	3	16	15	16	9	14	70	
18	3	4	5	4	2	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	16	12	18	10	13	69	
19	4	3	4	4	2	4	4	5	5	5	3	5	3	2	4	4	4	4	3	3	15	15	21	10	14	75	
20	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	5	1	2	4	4	5	3	3	3	15	14	17	10	14	70	
21	4	3	2	3	2	5	2	4	4	4	3	3	3	1	4	4	5	3	2	3	12	13	17	9	13	64	
22	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	2	2	20	18	22	12	11	83	
23	5	3	5	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	5	4	3	4	4	2	17	14	16	11	13	71	
24	5	4	5	4	2	5	4	5	3	4	3	5	4	1	4	4	4	4	5	2	18	16	19	9	15	77	
25	3	3	3	3	2	4	3	5	4	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	1	12	14	15	6	8	55	
26	4	3	4	4	2	5	4	4	3	4	3	4	3	1	4	3	4	4	2	1	15	15	17	8	11	66	
27	4	4	5	4	2	4	4	5	5	5	5	2	4	5	4	4	4	4	2	1	17	15	21	13	11	77	
28	5	3	4	3	2	5	3	4	5	5	3	4	4	3	5	4	5	3	5	2	15	14	21	12	15	77	
29	4	4	4	5	3	5	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	2	3	17	16	19	12	14	78	
30	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	16	16	20	11	16	79	
31	5	4	5	4	4	5	5	5	2	2	5	3	3	3	5	5	5	4	3	2	18	19	15	13	14	79	
32	4	2	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	5	2	15	15	18	10	13	71	
33	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	20	18	24	15	19	96	
34	5	4	5	5	2	5	5	5	4	4	4	2	4	2	5	4	5	3	4	3	19	17	18	11	15	80	
35	4	3	4	3	1	4	4	5	4	5	4	4	3	1	5	4	5	3	4	2	14	14	20	10	14	72	
36	5	4	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	16	14	19	11	14	74	
37	5	4	5	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4	2	5	4	5	5	4	2	17	15	20	11	16	79	

Anexo 7: Confiabilidad del instrumento

Trabajo remoto

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.797	20

Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.866	20

Anexo 8: Carta de aceptación para aplicar el estudio



GOBIERNO REGIONAL
PIURA



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL".
Dirección Regional de Educación
Unidad de Gestión Educativa Local Huarmaca

Huarmaca, 01 de junio del 2022.

CARTA N° 043 - 2022 - GOB.REG.PIURA/DREP/UE 310.UGEL.HCA/D

SEÑORA:

MBA. RUTH ANGELICA CHICANA BECERRA

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad Cesar Vallejo

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN POR
LA LIC. NANCY KARINA CRISANTO VALLADOLID.

REFERENCIA : Carta P. 0417-2022-UCV-EPG-SP

De mi especial consideración:

Por medio de la presente, me dirijo a Ud. para expresarle mi cordial saludo en representación de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huarmaca, y en atención al documento de la referencia, comunicarle que se le **AUTORIZA** a la Lic. **NANCY KARINA CRISANTO VALLADOLID**, con DNI N° **44671201**; estudiante del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** en la modalidad semipresencial del semestre 2022-I; para que pueda aplicar su proyecto de investigación en el marco del desarrollo de su tesis conducente a la obtención de su grado de maestra, cuyo título del trabajo de investigación (tesis) es: **INFLUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA UGEL DE LA REGIÓN PIURA, 2021**. La obtención de la información de esta entidad será para efectos exclusivamente académicos en la elaboración de la tesis enunciada líneas arriba, de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información requerida.

En consecuencia, tengo a bien de notificar el presente para su conocimiento y fines.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
UGEL HUARMACA
Dra. Carmen Rosa Sánchez Tejada
DIRECTORA