



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Ciencias Administrativas

Unidad de Posgrado

**El trabajo remoto y su relación con la satisfacción laboral de  
los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una  
universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022**

**TESIS**

Para optar el Grado Académico de Magíster en Administración  
con mención en Dirección de Recursos Humanos

**AUTOR**

Lourdes Antonieta LOPEZ CUEVA

**ASESOR**

Dra. Ana María CANO LANZA

Lima, Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Lopez, L. (2023). *El trabajo remoto y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

---

## Metadatos complementarios

<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	Lourdes Antonieta Lopez Cueva
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70442484
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-8817-0316">https://orcid.org/0000-0002-8817-0316</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	Ana María Cano Lanza
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	07259394
URL de ORCID	<a href="http://orcid.org/0000-0001-5489-3113">http://orcid.org/0000-0001-5489-3113</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	Jorge Vicente Mayurí Barrón
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06645336
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	Helen Yarushka Pebe Niebuhr
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07975587
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	José Antonio Villacorta Huapaya
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10421620
<b>Datos de investigación</b>	

Línea de investigación	D.3.4.8. El teletrabajo y tendencias modernas de gestión humana
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Universidad Nacional del Altiplano Puno País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Av. Floral 1153, Puno 21001 Latitud: -15.832593 Longitud: -70.024313
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021 - 2022
URL de disciplinas OCDE	Negocios, Administración <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a>



**ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 0011-UPG-FCA-2023**  
**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN**  
**ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN**  
**DE RECURSOS HUMANOS**



En la Ciudad Universitaria, a los diez días del mes de abril del año dos mil veintitrés, siendo las nueve horas, en el aula 202 de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; ante el Jurado Examinador, **Presidido por el DR. JORGE VICENTE MAYURÍ BARRÓN**, e integrado por los miembros: **DRA. ANA MARÍA CANO LANZA (Asesor)**, **DRA. HELEN YARUSHKA PEBE NIEBUHR (Jurado)**, **DR. JOSÉ ANTONIO VILLACORTA HUAPAYA (Jurado)**; la postulante al Grado Académico de Magíster en Administración con mención en Dirección de Recursos Humanos, doña **LOURDES ANTONIETA LOPEZ CUEVA**, procedió a hacer la exposición y defensa pública de su Tesis titulada: **"El trabajo remoto y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022"**, con el propósito de optar el Grado Académico de Magíster en Administración con mención en Dirección de Recursos Humanos.

Concluida la exposición y absueltas las preguntas, de acuerdo con lo establecido en el **Artículo 61°** del Reglamento para el Otorgamiento del Grado Académico de Magíster en Administración con mención en Dirección de Recursos Humanos, los miembros del Jurado Examinador procedieron a asignar la calificación siguiente:

MUY BUENO (17) Diecisiete

Acto seguido, el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Ciencias Administrativas OTORGAR el Grado Académico Magíster en Administración con mención en Dirección de Recursos Humanos, a doña **LOURDES ANTONIETA LOPEZ CUEVA**. Se extiende la presente Acta original y siendo las 10:00 horas se da por concluido el Acto Académico de sustentación, firmando sus miembros en señal de conformidad.

**DR. JORGE VICENTE MAYURÍ BARRÓN**  
**PRESIDENTE**

**DRA. ANA MARÍA CANO LANZA**  
**ASESOR**

**DRA. HELEN YARUSHKA PEBE NIEBUHR**  
**JURADO**

**DR. JOSÉ ANTONIO VILLACORTA HUAPAYA**  
**JURADO**



Universidad Nacional Mayor de San Marcos  
Facultad de Ciencias Administrativas  
Unidad de Posgrado

Dirección de la Unidad de Posgrado

N° 005/T0223

## INFORME DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD (\*)

28 de Febrero de 2023

La Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas, informa lo siguiente

Operador del programa informático de similitudes	Dr. Ebor Fairlie Frisancho
Documento evaluado	<i>Tesis "El trabajo remoto y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022"</i>
Autor del documento	Lourdes Antonieta Lopez Cueva
Fecha de recepción del documento	28 de febrero de 2023
Fecha de aplicación del programa informático	28 de febrero de 2023
Software utilizado	TURNITIN
Configuración del programa detector de similitudes	Exclusión de textos entrecomillados, Exclusión de bibliografía, Exclusión de cadenas sintácticas (40 palabras)
Porcentaje de similitudes según programa detector de similitudes	<b>9% (nueve por ciento) de similitud</b>
Fuentes originales de similitudes encontradas	10% de Fuentes de internet 4% Publicaciones 3% Trabajos del Estudiante
Observaciones	Sin observaciones
Calificación de originalidad	Documento cumple criterios de originalidad

(\*) Acorde a lo indicado por R.R. 04305-R-18 del 16/07/2018

Dr. Ebor Fairlie Frisancho  
Coordinador Académico - UPG





**FICHA DE INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** El trabajo remoto y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

**I. DATOS GENERALES:**

1.1 Apellidos y Nombres del Experto : Juan Walter Tudela Mamani  
 1.2 Cargo e institución donde labora : Profesor Principal a D.E. – Universidad Nacional del Altiplano.  
 1.3 Nombre del instrumento : Cuestionario  
 1.4 Autor(es) del instrumento : Lourdes Antonieta López Cueva

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Exce- lente 81-100%	Muy Buena 61-80%	Buena 41-60%	Mejo- rable 21-40%	Defi- ciente 00-20
1. CLARIDAD	Lenguaje claro, preciso, sintáctica y semántica son adecuadas.	100				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	100				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	95				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	95				
5. SUFICIENCIA	Comprende los ítems en cantidad y calidad para obtener la medición.	95				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de investigación.	95				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.	95				
8. COHERENCIA	Alineamiento de variables, dimensiones e indicadores	100				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	95				
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.	100				

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**  
 (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
 (...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

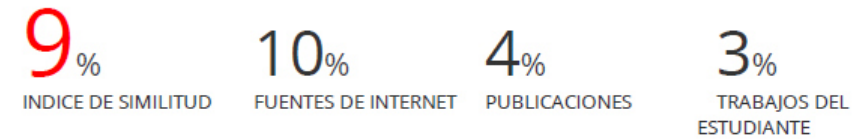
**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Lugar y fecha: Puno, 02/09/2022

  
 DR. JUAN WALTER TUDELA MAMANI  
 Correo electrónico: [tudela@unap.edu.pe](mailto:tudela@unap.edu.pe)  
 DNI. N° 02525559. Teléfono N° 944564363

## El trabajo remoto y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<a href="http://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<a href="http://repositorioinstitucional.uabc.mx">repositorioinstitucional.uabc.mx</a> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>



9 12ape.org <1 %  
Fuente de Internet

10 editorial.inudi.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

11 repositorio.uncp.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

12 issuu.com <1 %  
Fuente de Internet

13 www.informatica-juridica.com <1 %  
Fuente de Internet

14 www.telematica.ccadet.unam.mx <1 %  
Fuente de Internet

15 www.iesalc.unesco.org <1 %  
Fuente de Internet

16 publicaciones.eafit.edu.co <1 %  
Fuente de Internet

17 www.contexto.org <1 %  
Fuente de Internet

18 tesis.ucsm.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

19 cdn.www.gob.pe <1 %  
Fuente de Internet

20 www.theibfr.com <1 %  
Fuente de Internet

21 www.congreso.gob.pe <1 %  
Fuente de Internet

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 40 words

Excluir bibliografía Activo

## Dedicatoria

A mis padres, por su apoyo y confianza durante toda mi vida, quienes me han enseñado que a pesar de las dificultades es posible superar las dificultades y cumplir los objetivos.

A mi hermano y a su familia, por su apoyo y paciencia, especialmente, cuando más los necesité y cuando menos lo esperaba.

## Agradecimientos

Agradezco especialmente a la Dra. Ana María Cano, asesora de tesis, por su compromiso y guía; así como, por su diligencia para hacer las observaciones y correcciones necesarias para realizar esta investigación.

Agradezco a la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad de estudio por brindar su consentimiento para realizar esta investigación.

## Índice general

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos .....	iii
Lista de tablas.....	vi
Lista de figuras.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract .....	x
<b>CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Situación Problemática.....	2
1.2. Formulación del Problema .....	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos .....	16
1.3. Justificación Teórica .....	16
1.4. Justificación práctica.....	17
1.5. Objetivos .....	18
1.5.1. Objetivo General .....	18
1.5.2. Objetivos Específicos .....	18
1.6. Hipótesis.....	19
1.6.1. Hipótesis General .....	19
1.6.2. Hipótesis Específicas.....	19
<b>CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>21</b>
2.1. Marco filosófico o epistemológico.....	21
2.1.1. Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) .....	21
2.1.2. Hedonismo .....	22
2.2. Antecedentes de investigación .....	23
2.2.1. Estudios previos sobre el trabajo remoto en las IES .....	23
2.2.2. Estudios previos sobre la satisfacción laboral de docentes en las IES .....	25
2.3. Bases Teóricas.....	28
2.3.1. Trabajo remoto (variable independiente) .....	28
2.3.2. Satisfacción Laboral (variable dependiente) .....	47
<b>CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA .....</b>	<b>59</b>
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	59
3.1.1. Operacionalización de variables.....	60
3.1.2. Modelo de investigación e hipótesis .....	60
3.2. Población de estudio.....	61
3.3. Tamaño de muestra .....	62

3.4. Técnicas de recolección de datos .....	63
3.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	63
3.4.2. Validez y confiabilidad del instrumento .....	65
3.4.3. Recolección de datos .....	66
CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	68
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	68
4.1.1. Análisis de confiabilidad.....	69
4.1.2. Análisis de asociación .....	75
4.2. Resultados Descriptivos .....	76
4.2.1. Datos sociodemográficos de los docentes .....	77
4.2.2. Indicadores o dimensiones de la variable independiente: Trabajo remoto.....	81
4.2.3. Indicadores o dimensiones de la variable dependiente: Satisfacción laboral .....	104
4.3. Prueba de Hipótesis .....	110
4.3.1. Hipótesis general.....	112
4.3.2. Hipótesis específicas .....	113
4.4. Presentación de Resultados .....	120
CONCLUSIONES .....	129
RECOMENDACIONES .....	130
REFERENCIAS .....	132
ANEXOS.....	141

## Lista de tablas

Tabla 1. Problemas de los docentes de la UNAM durante la modalidad a distancia en el 2020...	7
Tabla 2. Categoría profesional docente y régimen de dedicación.....	9
Tabla 3. Resumen de la normativa necesaria para dar continuidad a la educación superior durante la pandemia. ....	13
Tabla 4. Cuadro comparativo entre el trabajo remoto y el teletrabajo. ....	35
Tabla 5. Obligaciones del empleador y del trabajador en el trabajo remoto.....	37
Tabla 6. Dimensiones del trabajo remoto.....	38
Tabla 7. Dimensiones de las variables de estudio. ....	60
Tabla 8. Docentes en la FCS de la UNAP hasta el 2022.....	62
Tabla 9. Cuadro de Distribución de preguntas del cuestionario.....	64
Tabla 10. Resumen de procesamiento de casos de la prueba piloto.....	66
Tabla 11. Confiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach. ....	69
Tabla 12. Confiabilidad de la variable independiente “X”: trabajo remoto. ....	70
Tabla 13. Confiabilidad de la dimensión Condiciones del empleo. ....	71
Tabla 14. Confiabilidad de la dimensión Protección de datos y confidencialidad.....	71
Tabla 15. Confiabilidad de la dimensión “Acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos”.....	71
Tabla 16. Confiabilidad de la dimensión Capacitación.....	72
Tabla 17. Confiabilidad de la dimensión Seguridad y salud laboral.....	72
Tabla 18. Confiabilidad de la dimensión Mecanismos de supervisión y reporte. ....	73
Tabla 19. Confiabilidad de la variable dependiente “Y”: satisfacción laboral.....	73
Tabla 20. Resumen de los resultados de la aplicación del alfa de Cronbach. ....	74
Tabla 21. Prueba de normalidad.....	76
Tabla 22. Escala Likert para los indicadores de las variables. ....	77
Tabla 23. Pregunta 1. Edad. ....	77
Tabla 24. Pregunta 2. Sexo.....	78
Tabla 25. Pregunta 3. Estado civil.....	78
Tabla 26. Pregunta 4. Máximo nivel de estudios alcanzados.....	79
Tabla 27. Pregunta 5. Categoría profesional en la que se ubica.....	79
Tabla 28. Pregunta 6. Condición docente.....	80
Tabla 29. Pregunta 7. Régimen de dedicación. ....	80
Tabla 30. Pregunta 8. Años de trabajo como docente en la universidad.....	81
Tabla 31. Correlación de Spearman para $X \rightarrow Y$ .....	113
Tabla 32. Correlación de Spearman para $X_1 \rightarrow Y$ .....	114
Tabla 33. Correlación de Spearman para $X_2 \rightarrow Y$ .....	115
Tabla 34. Correlación de Spearman para $X_3 \rightarrow Y$ .....	116
Tabla 35. Correlación de Spearman para $X_4 \rightarrow Y$ .....	117
Tabla 36. Correlación de Spearman para $X_5 \rightarrow Y$ .....	118
Tabla 37. Correlación de Spearman para $X_6 \rightarrow Y$ .....	119
Tabla 38. Resumen del análisis de correlación entre las variables $X \rightarrow Y$ .....	121

## Lista de figuras

Figura 1. Distribución de los puestos de los docentes universitarios a nivel nacional hasta el 2019.....	9
Figura 2. Modelo de relación entre las variables de investigación. ....	60
Figura 3. Modelo de investigación.....	61
Figura 4. Pregunta 9. La universidad respetó sus funciones de docente. ....	82
Figura 5. Pregunta 10. La universidad mantuvo su categoría docente adquirida.....	83
Figura 6. Pregunta 11. La universidad realizó el pago de su remuneración mensual. ....	84
Figura 7. Pregunta 12. La universidad mantuvo sus beneficios laborales de acuerdo a ley.....	85
Figura 8. Pregunta 13. La universidad respetó su horario laboral y de descanso.....	86
Figura 9. Pregunta 14. La universidad respetó su participación y el ejercicio de sus derechos laborales y sociales.....	87
Figura 10. Pregunta 15. La universidad informó sobre la legislación, la normativa y las sanciones, en caso de incumplimiento, de la protección de datos y confidencialidad. ....	88
Figura 11. Pregunta 16. Usted conocía la normativa vigente sobre seguridad y protección de datos y confidencialidad.....	89
Figura 12. Pregunta 17. La universidad le dio las facilidades en el acceso a las plataformas sincrónicas y asincrónicas, software, aplicaciones y apoyo técnico necesario para el cumplimiento de sus funciones. ....	90
Figura 13. Pregunta 18. Usted pudo informar a la universidad de cualquier falla en las plataformas (Moodle y Laurasia), aplicaciones (Google Meet y Cisco webex) o sistemas, equipos y medios informáticos.....	91
Figura 14. Pregunta 19. La universidad le proporcionó equipos y medios informáticos de telecomunicaciones o análogos para el cumplimiento de sus funciones.....	92
Figura 15. Pregunta 20. Usted empleó sus propios equipos y medios informáticos de telecomunicaciones o análogos para el cumplimiento de sus funciones.....	92
Figura 16. Pregunta 21. Usted tuvo acceso a internet estable y sin cortes; dispositivos y herramientas digitales.....	93
Figura 17. Pregunta 22. Usted tuvo las habilidades digitales o técnicas necesarias para el uso de plataformas sincrónicas y asincrónicas, software y aplicaciones.....	94
Figura 18. Pregunta 23. La universidad realizó las capacitaciones académicas en su área.....	95
Figura 19. Pregunta 24. La universidad realizó capacitaciones en el manejo de plataformas o aplicativos y en el desarrollo de habilidades técnicas o digitales para el uso de las TIC.....	96
Figura 20. Pregunta 25. Usted participó en las capacitaciones que la universidad organizó en el manejo de plataformas o aplicativos y en el desarrollo de habilidades técnicas o digitales para el uso de las TIC.....	97
Figura 21. Pregunta 26. La universidad le informó sobre las medidas y recomendaciones de bioseguridad y salud laboral.....	98
Figura 22. Pregunta 27. La universidad se interesó por su bienestar social, mental y físico; y por evitar que usted sufriera accidentes o enfermedades laborales. ....	98
Figura 23. Pregunta 28. Usted tuvo las facilidades para el cumplimiento de las medidas de bioseguridad y salud laboral.....	99
Figura 24. Pregunta 29. Usted logró prevenir accidentes o enfermedades laborales. ....	100
Figura 25. Pregunta 30. La universidad le asignó sus funciones adecuadamente y estableció claramente los mecanismos de supervisión.....	101
Figura 26. Pregunta 31. La universidad le apoyó en la gestión del tiempo y la carga laboral. .	101



Figura 27. Pregunta 32. Usted estuvo disponible para ser contactado por la universidad durante las horas de trabajo.....	102
Figura 28. Pregunta 33. Usted tuvo disponibilidad de tiempo para reportar el trabajo académico y administrativo durante las horas de trabajo.....	103
Figura 29. Pregunta 34. Usted reportó el trabajo académico y administrativo mensualmente y de forma virtual a su dependencia.....	103
Figura 30. Pregunta 35. La variedad de tareas y el estímulo intelectual de su trabajo.....	104
Figura 31. Pregunta 36. Su autonomía o libertad de cátedra.....	105
Figura 32. Pregunta 37. El uso de sus habilidades y el desarrollo de capacidades para realizar su trabajo.....	106
Figura 33. Pregunta 38. La calidad de la supervisión y de la retroalimentación de sus funciones académica y administrativa.....	106
Figura 34. Pregunta 39. El reconocimiento y la entrega de distinciones por 25 o 30 años o las resoluciones de felicitación.....	107
Figura 35. Pregunta 40. Las remuneraciones y las bonificaciones (por investigación y productividad) recibidas.....	108
Figura 36. Pregunta 41. La oportunidad de la ratificación o de ascenso.....	108
Figura 37. Pregunta 42. Su estabilidad laboral como docente nombrado o contratado.....	109
Figura 38. Pregunta 43. El ambiente laboral (espacio físico, recursos disponibles, entorno ordenado, seguro y tranquilo) para realizar su trabajo.....	110

## Resumen

Los docentes universitarios han sido esenciales en la educación universitaria pues han contribuido a la realización de las actividades académicas y han influido en el desempeño de las universidades. Durante la pandemia COVID-19, se evidenció su aporte pues permitieron la continuidad de las actividades académicas en la modalidad de la educación a distancia. Los docentes emplearon el trabajo remoto como una modalidad temporal de trabajo para cumplir con sus funciones. En ese sentido, esta investigación tuvo el objetivo de determinar la relación entre el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

A nivel metodológico, se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo transeccional correlacional. La población estuvo conformada por los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno que estuvieron trabajando en el periodo 2021-2022. Los instrumentos que se utilizaron fueron el análisis documental y el cuestionario auto administrado de preguntas cerradas con la escala Likert. Además, se comprobó la validez del cuestionario mediante el juicio de expertos y la confiabilidad del mismo a través del resultado del alfa de Cronbach, el cual fue 0.947.

Finalmente, para obtener los resultados, se realizó el análisis descriptivo de los indicadores; así como, el análisis estadístico inferencial mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Así, se aceptó la hipótesis planteada en la investigación y se rechazó la hipótesis nula; es decir, los resultados comprueban la existencia de una significativa relación entre el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

**Palabras clave:** docentes universitarios, educación a distancia, pandemia COVID-19, satisfacción laboral, trabajo remoto.

## **Abstract**

University professors have been essential in university education because they have contributed to the performance of academic activities and have influenced the performance of universities. During the COVID-19 pandemic, their contribution was evidenced because they allowed the continuity of academic activities in the distance education modality. Professors used remote work as a temporary work modality to fulfill their duties. In this sense, the objective was to determine the relationship between remote work and the level of job satisfaction of professors of the Faculty of Social Sciences of a public university in Puno in the period 2021-2022.

At the methodological level, research with a quantitative approach, non-experimental design and correlational transactional type was developed. The population was made up of professors from the Faculty of Social Sciences of a public university in Puno who were working in the period 2021-2022. The instruments used were the documentary analysis and the self-administered questionnaire of closed questions with the Likert scale. In addition, the validity was verified through expert judgment and the reliability of the questionnaire with Cronbach's alpha coefficient, whose result was 0.947.

Finally, to obtain the results, a descriptive analysis of the indicators was carried out; as well as the inferential statistical analysis using Spearman's correlation coefficient. Thus, the hypothesis proposed in the investigation was accepted and the null hypothesis was rejected. The results prove that there is a significant relationship between remote work and the level of job satisfaction in teachers of the Faculty of Social Sciences of a public university in Puno in the period 2021-2022.

**Keywords:** COVID-19 pandemic, distance education, job satisfaction, remote work, university professors.

## **CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN**

Durante la pandemia del COVID-19, el trabajo de los docentes universitarios fue esencial para continuar con las labores académicas a través de la educación no presencial e influyó en el desempeño de las universidades. En el Perú, se implementó el trabajo remoto como una modalidad de trabajo temporal y excepcional para que los trabajadores públicos y privados cumplieran con sus funciones desde el domicilio o el lugar de aislamiento. Así, los docentes universitarios lograron desarrollar sus actividades académicas y las universidades continuaron funcionando.

La presente investigación tuvo la finalidad de determinar la relación entre el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022. Para ello, se elaboraron seis objetivos específicos enfocados en determinar la relación entre las seis dimensiones del trabajo remoto y la satisfacción laboral de los docentes universitarios. Las dimensiones estudiadas fueron establecidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Estas son las siguientes: “1) condiciones del empleo, 2) protección de datos y confidencialidad, 3) acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos o medios informáticos, 4) capacitación, 5) salud y la seguridad laboral; y 6) mecanismos de supervisión y reporte” (MTPE, 2020b, pp. 4-6).

Para la metodología, se usó como base el enfoque cuantitativo. Además, se empleó el diseño no experimental, transeccional y del tipo correlacional. Los instrumentos empleados fueron el análisis documental y el cuestionario auto administrado de preguntas cerradas con la escala Likert. El cuestionario fue aplicado a una muestra de 138 docentes universitarios entre agosto y septiembre del 2022. Luego, se recopilaron los datos en un paquete de datos Excel y, finalmente, se empleó el software estadístico SPSS versión 25 para analizar la confiabilidad del instrumento, de las variables y de los indicadores.

El contenido de la investigación se desarrolla en cuatro capítulos, las conclusiones y las recomendaciones. El primer capítulo explica la situación problemática, la formulación del problema, la justificación, los objetivos y las hipótesis de la investigación. El segundo capítulo desarrolla el marco teórico, a través del marco filosófico y epistemológico, los

antecedentes de la investigación y las bases teóricas. El tercer capítulo describe la metodología empleada. El cuarto capítulo presenta los resultados de la investigación. Este capítulo incluye el análisis, interpretación y discusión de los resultados del cuestionario, tanto en el aspecto estadístico como en el descriptivo; además, se incluyen las pruebas de hipótesis y la presentación de los resultados. Finalmente, se presentan las conclusiones y las recomendaciones de la investigación.

## **1.1. Situación Problemática**

Históricamente, las instituciones educativas han afrontado diversos problemas y desafíos, los cuales han afectado su normal funcionamiento y las han forzado a continuar con sus actividades a puertas cerradas. Debido a la pandemia COVID-19<sup>1</sup> y como parte de las responsabilidades y obligaciones de las Instituciones de Educación Superior (IES), procedieron al cierre temporal de los centros educativos. Este cierre fue una de las medidas empleadas para controlar la diseminación del virus. Debido a esto, tuvieron que continuar con sus labores académicas de forma no presencial o a distancia. Sin embargo, debieron realizar las actividades administrativas esenciales de forma presencial. Así, en el mundo, tanto las IES como los integrantes que conforman el sistema educativo superior han sido afectados de diversas formas debido a la falta de experiencia para afrontar la pandemia COVID19.

En América Latina y el Caribe, la pandemia COVID-19 ha provocado que las IES públicas y privadas hayan tenido que suspender las actividades académicas presenciales. Según el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (UNESCO IESALC), “el cierre temporal afectó aproximadamente a unos 23,4 millones de estudiantes de educación superior y 1,4 millones de docentes, más del 98% de la población de estudiantes y profesores de educación superior de la región” (UNESCO IESALC, 2020, p. 12). Es decir, la pandemia ha tenido un gran impacto en los sistemas educativos de los países de América Latina y el Caribe, los cuales no estaban

---

<sup>1</sup> Sigla en inglés para *Coronavirus Disease 2019*, enfermedad causada por el virus *SARS-CoV-2*.

preparados para esta clase de contingencias. Debido a esto, las autoridades obligaron a las IES a suspender las clases presenciales y a cerrar los centros educativos.

El cierre temporal de los centros educativos ha respondido al principio de protección de la salud pública, en un contexto donde la acumulación de una gran cantidad de personas podría implicar graves riesgos para la salud de los estudiantes, profesores, personal no docente, entre otros (UNESCO IESALC, 2020). Además, debido a que la pandemia ha sido una contingencia con graves impactos, la decisión de cerrar temporalmente los centros educativos ha sido una medida de emergencia, tomada como una respuesta frente a la crisis sanitaria global para evitar el colapso de los sistemas sanitarios y para contener el avance de la pandemia. Así, esta medida permitió evaluar la capacidad de los sistemas de educación superior para afrontar esta contingencia (Sanz et al., 2020). Es decir, el repentino cierre temporal generó que la educación se adaptara a la modalidad no presencial o a distancia, lo que ha permitido visualizar las deficiencias y los problemas de los sistemas educativos en diversos países.

La Organización de los Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), ha analizado los posibles efectos de la crisis del Coronavirus sobre la educación. Estos efectos son el incremento de la brecha de conocimientos de los alumnos y el incremento en la tasa de abandono educativo (Sanz et al., 2020). En ese contexto, de acuerdo al Banco Mundial (2021a), durante la pandemia algunos países han implementado algunas medidas como incrementar la cobertura de los programas sociales o crear nuevos programas para ayudar a las familias más afectadas por la crisis económica, con el objetivo de focalizar las políticas educativas para asegurar la retención de los alumnos, sobre todo, de los estudiantes de educación secundaria y superior, quienes tienen un mayor riesgo de deserción o abandono educativo.

Además, se han identificado algunos de los factores que han influido y han generado problemas. Estos factores son la capacidad de concentración de los alumnos, el acceso a las tecnologías de información y comunicación (TIC), el ajuste de las actividades formativas a la modalidad online o a distancia, la metodología y los contenidos

adecuados; y la formación adecuada del profesorado en el uso de las metodologías online (Sanz et al., 2020). Esta situación ha afectado el aprendizaje de los alumnos y ha incrementado las brechas de acceso a la educación, los cuales existían antes de la pandemia. Además, el impacto de esta situación podría verse reflejado en la reducción del empleo y de los salarios futuros para los jóvenes.

En América Latina y el Caribe, de acuerdo a la UNESCO IESALC (2020), la pandemia ha incrementado el crítico y complejo estado de la educación superior pues aún existe una diversidad de retos en cuanto a la inequidad en el acceso a la educación, la calidad de la enseñanza, los resultados obtenidos y las pérdidas del financiamiento público. Debido a ello, la respuesta de las IES fue la elaboración de un plan de contingencia para seguir brindando el servicio educativo a distancia. Además, las IES han visto afectada su capacidad para mantener las actividades académicas. Finalmente, la sostenibilidad financiera de las IES públicas y privadas fue afectada. Estas últimas en mayor medida dependen del aporte económico de los estudiantes influyendo en los flujos de caja; y ha obligado a las pequeñas y medianas instituciones a cerrar.

Asimismo, según la UNESCO IESALC (2020), durante el confinamiento en los domicilios por la pandemia, realizar las clases ha evidenciado diferentes problemas, tales como la insuficiente infraestructura tecnológica, la falta de soporte técnico externo y las dimensiones que debían abarcar respecto a la metodología y al contenido de la educación a distancia. Es decir, la capacidad para apoyar a un programa virtual de posgrado ha sido diferente a la capacidad para transformar todos los cursos presenciales a la modalidad virtual y para todos los alumnos.

Los diversos problemas que presentan las IES en América Latina y el Caribe que están relacionados a la infraestructura tecnológica y a los recursos necesarios para desarrollar la enseñanza de forma virtual o no presencial. Estos problemas muestran las limitaciones y las “brechas digitales que limitan el potencial de la tecnología para mejorar la experiencia de enseñanza-aprendizaje y el manejo equitativo y eficiente del proceso educativo” (Banco Mundial, 2021a, p. 78). En ese sentido, la falta de recursos



tecnológicos y la limitada capacidad de las IES para afrontar los retos de la educación no presencial ha generado un conjunto de brechas digitales, las cuales han afectado la educación no presencial.

La infraestructura tecnológica necesaria para la educación a distancia debería incluir el acceso a la banda ancha de internet, las plataformas virtuales y los dispositivos, los cuales son necesarios para educación a distancia (Banco Mundial, 2021a). Es decir, es necesario que los sistemas educativos de los países en América Latina y el Caribe puedan implementar o mejorar la infraestructura tecnológica y digital para dar mayor soporte al desarrollo de las clases no presenciales.

De acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en la educación a distancia, el uso y acceso a las tecnologías digitales es importante. Por lo que es necesario considerar lo siguiente:

La experiencia y el acercamiento al mundo digital varían de acuerdo con el ciclo de vida, el sexo y el nivel educativo. La población joven muestra mayores logros en las competencias cognitivas y en las relacionadas con el mundo del trabajo. El nivel educativo general desempeña un papel importante en la adquisición de este tipo de habilidades y existe una clara brecha entre los logros de los hombres y de las mujeres. (CEPAL, 2021, p. 34)

En ese sentido, la educación a distancia requiere tanto de la infraestructura tecnológica y digital como de las habilidades digitales necesarias para el uso de la misma. Además, el nivel educativo, la edad y el sexo se han convertido en factores esenciales para determinar la velocidad con la que dichas habilidades pueden ser desarrolladas. Debido a esto, es necesario que los sistemas educativos puedan invertir tanto en mejorar la infraestructura tecnológica y digital de las IES como en la formación y el desarrollo de las habilidades digitales necesarias de los estudiantes y de los docentes.

A partir de esta crisis y con una perspectiva a futuro, se hace necesario considerar el ajuste de la oferta académica en la educación superior para que esta responda a la demanda de capital de trabajo basado en competencias. Por ejemplo, los programas de educación superior podrían desarrollarse en ciclos más cortos de dos a tres años para hacerlos más prácticos y enfocarlos al mercado laboral, sobre todo, cuando estos programas solo representan el 9% de los programas ofrecidos en América Latina y el Caribe, a comparación del 24% en el resto del mundo (Banco Mundial, 2021a).

Durante el confinamiento por la pandemia, los docentes universitarios tuvieron que pasar de la enseñanza presencial a la no presencial o educación a distancia, virtual u online, lo que ha evidenciado la falta de infraestructura tecnológica y digital y las dificultades para emplearla. Los docentes tuvieron que enfrentar las condiciones del confinamiento y sus restricciones; así como, las implicaciones psicoafectivas, económicas y sociales de esta (Sánchez et al., 2020). Esta situación se vio agravada con la incertidumbre respecto al desarrollo de la pandemia y la capacidad de los gobiernos de turno para contener los diferentes tipos de crisis (económica, sanitaria, educativa, etc.) que surgieron o se agudizaron con la pandemia.

En ese contexto, el profesorado sintió la presión de continuar con la educación a distancia, a pesar de que, la mayoría no estaba formada en esta modalidad de enseñanza y no poseían la experiencia para hacerlo. Debido a esta situación, decidieron emplear todos los medios de comunicación disponibles para desarrollar algo a lo que llamaron “educación a distancia de emergencia o, también, Coronateaching que se ha definido como el proceso de transformar las clases presenciales a modo virtual, pero sin cambiar el currículum ni la metodología” (UNESCO IESALC, 2020, p.26).

Esta situación generó un conjunto de problemas, de los cuales, el 43,3% han estado relacionados a la logística, el 39.7% al aspecto tecnológico, el 35.2% a la pedagogía y el 14.9% al aspecto socio afectivo de los docentes, como evidenció la investigación realizada por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) (Sánchez et al., 2020). En la tabla 1 se describen las circunstancias relacionadas a cada tipo de problema.

**Tabla 1. Problemas de los docentes de la UNAM durante la modalidad a distancia en el 2020.**

<b>Tipo de problema</b>	<b>Circunstancias relacionadas</b>
Logístico	Gestión del tiempo, horarios de clase, espacios físicos para el trabajo a distancia, comunicación con la IES, etc.
Tecnológico	Dificultad para el uso del internet, disponibilidad de equipos de cómputo, conocimientos de plataformas educativas, etc.
Pedagógico	Falta de instrucción o conocimientos sobre el uso de las herramientas didácticas de educación a distancia, manejo de grupos de estudio a distancia, la evaluación de los estudiantes en la educación a distancia, etc.
Socio afectivo	Aspectos emocionales y afectivos como los sentimientos de tristeza, frustración, ansiedad, cansancio, entre otras y otros aspectos relacionados a la salud de los docentes.

*Fuente.* Datos obtenidos de Sánchez et al. (2020).

Elaboración propia.

Este estudio mostró la importancia de considerar otros factores tales como el contexto local, el nivel educativo de los estudiantes (la autonomía para el aprendizaje varía entre los estudiantes de bachillerato, licenciatura o posgrado), la cantidad de estudiantes por grupo, las metodologías de enseñanza y la estructura de los programas. Además, el repentino cambio a la modalidad virtual mostró que las universidades y las autoridades deben llevar a cabo acciones para reducir la brecha digital que los docentes y los alumnos han mostrado tener (Sánchez et al., 2020). Es decir, a mediano o largo plazo, se podría mejorar la experiencia y la calidad de la educación con la incorporación de las clases virtuales a la educación presencial.

Otro problema que ha afectado al profesorado ha sido la probable prolongación y el posible auge de la modalidad virtual. Esta podría afectar el ejercicio de la docencia exclusiva, la cual aún no ha sido generalizada y se ejerce a tiempo parcial mediante contratos temporales y pondría en riesgo a los docentes que dependen de la modalidad presencial (seminarios, clases prácticas, talleres prácticos, laboratorios, prácticas institucionales y la investigación docente) cuyo contrato es temporal (UNESCO IESALC, 2020). Así, se puede observar que la estabilidad laboral es una preocupación en los docentes, sobre todo, en medio de las crisis económica y sanitaria que ha afectado profundamente a la mayoría de los países de América Latina y el Caribe.

Esta situación ha generado agobio, frustración y afectaciones psicoafectivas en el profesorado debido al exceso de información que han recibido a través de los medios digitales (plataformas educativas, medios móviles y correo electrónico, etc.), el limitado conocimiento del uso de los recursos digitales y de las plataformas; y la falta o mala calidad de la conexión a internet. Por lo cual, los profesores han requerido el apoyo externo de la IES en la que trabajan, tanto en el aspecto tecnológico como en el pedagógico, a través de herramientas y cursos de capacitación (UNESCO IESALC, 2020). Es decir, debido a las nuevas circunstancias, el profesorado que no contaba con la formación tecnológica y pedagógica en enseñanza a distancia aprendió en el camino y desarrolló diversas soluciones para afrontar los desafíos y las falencias del actual sistema educativo.

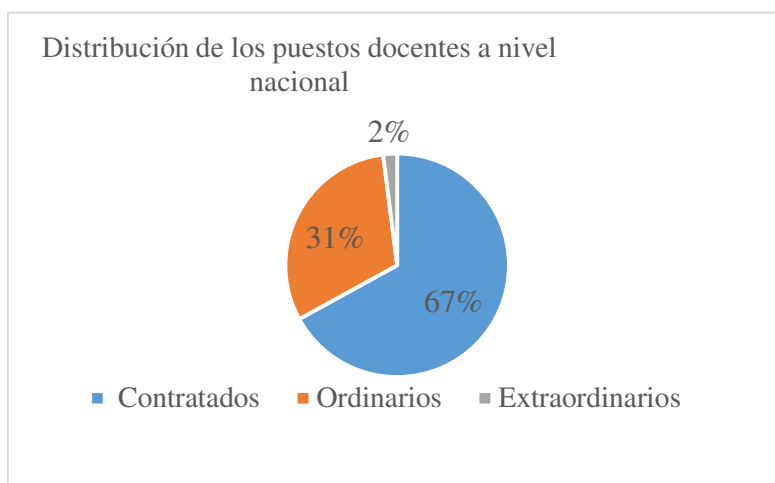
En el Perú, de acuerdo con el “II Informe bienal sobre la realidad universitaria”<sup>2</sup>, elaborado por la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria (SUNEDU), la nueva Ley Universitaria N°30220 estableció la carrera docente para el nombramiento en una plaza de docente ordinario, la que se concreta mediante un concurso público. Esta carrera docente es obligatoria para las universidades públicas y optativa para las universidades privadas. Los docentes ordinarios se clasifican en tres grupos: auxiliares, asociados y principales (SUNEDU, 2020a).

Además, existen determinadas condiciones para el ejercicio de la docencia. Estas se dividen en tres aspectos: la proporción de docentes a tiempo completo, la carga lectiva semanal y la ratio de estudiantes por plaza docente. En ese sentido, la Ley Universitaria N°30220 estableció que al menos el 25% de los docentes deberían trabajar a tiempo completo y que deberían contar con el grado de maestro. En la figura 1 se muestran los resultados del informe sobre la distribución de puestos de los docentes a nivel nacional.

---

<sup>2</sup> Información obtenida durante el proceso de licenciamiento institucional de las universidades participantes, actualizada hasta el 2019.

**Figura 1. Distribución de los puestos de los docentes universitarios a nivel nacional hasta el 2019.**



*Fuente.* Datos obtenidos de SUNEDU (2020a).  
Elaboración propia.

La figura 1 muestra que el 67% de los docentes son contratados, el 31% son ordinarios y el 2% son extraordinarios; y dentro de los docentes ordinarios, los resultados fueron 29.5% son auxiliares, 35.8% son asociados y 34.7% son principales (SUNEDU, 2020a). Es decir, a pesar de que la oferta universitaria ha aumentado, la cantidad de docentes universitarios que entran a la carrera docente no se ha incrementado de forma significativa pues solo la conforman la tercera parte de los docentes.

La tabla 2 muestra el resumen de la descripción de la categoría profesional y el régimen de los docentes de acuerdo a los Artículos 80 y 85 de la Ley Universitaria (Ley 30220, 2020). Así como la clasificación de los docentes contratados de acuerdo al Decreto Supremo N°418-2017-EF (2017).

**Tabla 2. Categoría profesional docente y régimen de dedicación.**

Categoría profesional	Descripción	Régimen	Descripción
Ordinarios	Docentes principales, docentes asociados y docentes auxiliares.	Dedicación exclusiva	El docente tiene como única actividad remunerada la que presta a la universidad.
Extraordinarios	Los docentes no pueden superar el 10% del profesorado que enseña en el semestre. Pueden incluir a los docentes jubilados o	Tiempo completo	La permanencia del docente es de 40 horas semanales, en el horario fijado por la universidad.

	eméritos, docentes honorarios o similares.			
Contratados	Trabajan por un plazo determinado en los niveles y las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.	Tiempo parcial	La permanencia del docente es menos de 40 horas semanales.	
	Docente Contratado Tipo A (DC A)			A-1 (DC A1), A-2 (DC A2) y A-3 (DC A3).
	Docente Contratado Tipo B (DC B)			B-1 (DC B1), B-2 (DC B2) y B-3 (DC B3).

*Fuente.* Datos obtenidos del Decreto Supremo N°418-2017-EF (2017) y de la Ley N°30220 (2020).

Elaboración propia.

En relación a las condiciones laborales, SUNEDU (2020a) indicó que 6 de cada 10 puestos son a tiempo parcial, lo cual implica que el docente no participa en investigaciones, actualización de conocimientos, pedagogía, etc. Asimismo, los docentes asumen una alta carga lectiva. El promedio de horas es 16,3 para docentes a tiempo completo y de 13,4 horas para los docentes de tiempo parcial. Esta situación ha afectado la calidad de la educación universitaria. En cuanto a la distribución de los puestos a tiempo completo se encontró que el 61.1% de los puestos pertenecen a las universidades públicas, el 27.5% a las universidades privadas y el 28.9% a las universidades privadas societarias.

Respecto al ratio de estudiantes por puesto docente, las universidades públicas tienen 18 en promedio y las universidades privadas tienen en promedio 16. Es decir, se puede observar una brecha entre las universidades privadas y las públicas en este aspecto. Finalmente, en cuanto a las competencias y a la certificación académica, los resultados fueron los siguientes: las universidades privadas asociativas tenían el mayor porcentaje de docentes con bachiller (38,3%), luego las universidades públicas (30,8%) y, por último, las societarias (28,8%). En las universidades públicas casi un tercio de los docentes cuentan con doctorado, mientras que las privadas asociativas solo alcanzaron el 16,4% y las societarias representaron el 13,4% (SUNEDU, 2020a).

En el Perú, existe una diversidad de retos y limitaciones que influyen en la calidad de la educación; por lo que es necesario desarrollar alternativas que ayuden a solucionar dichos problemas. En ese contexto, “la educación a distancia emerge como una alternativa, ya que experimenta un rápido crecimiento gracias al impulso del uso de las nuevas TIC y se presenta como una opción viable, flexible y eficaz para desarrollar programas educativos de calidad” (Rodríguez, 2013, p. 37). Es decir, la educación a distancia puede ser considerada una alternativa de solución para la baja calidad de la educación peruana. Sin embargo, esta debe contar la normativa y la regulación necesarias para asegurar la calidad de la misma mediante estándares de calidad correctamente establecidos.

Según Rodríguez (2013), la calidad de la educación a distancia debería estar basada en diversos enfoques educativos que se relacionen con las necesidades de los estudiantes, del mercado laboral y del país, así como, la inclusión de metodologías actualizadas, diversas herramientas e impulsar el uso de las TIC. Sin embargo, solo algunas universidades han implementado esta modalidad. Por esto, es necesario que los docentes reciban capacitaciones en el manejo de las TIC.

En ese sentido, el principal atractivo de la educación a distancia ha sido la flexibilidad horaria pues permite a los docentes y a los estudiantes gestionar el tiempo convenientemente, de acuerdo a sus requerimientos personales y profesionales. Otro beneficio ha sido el manejo de nuevas TIC que propicien la formación de grupos de estudio, el fortalecimiento de la disciplina, la autonomía, la organización y al aprendizaje autodidacta del estudiante; así como, la reducción de los costos de la educación para ofrecer un precio más accesible y, finalmente, facilita el acceso a la educación desde diversos lugares del país (Rodríguez, 2013).

La educación a distancia también permite el empleo de herramientas multimedia, reduce las limitaciones geográficas donde la educación presencial no llega, entre otros beneficios. Uno de los desafíos del sistema educativo es formar a los docentes en el uso de las TIC y el uso de estas en la innovación pedagógica (Rodríguez, 2013). Esta situación ha representado un problema pues los docentes no han recibido la formación o capacitación necesarias para desempeñar su trabajo de forma virtual, como se ha podido observar durante el confinamiento por la pandemia.



Sin embargo, la importancia y la utilidad de la educación recién fueron reconocidas a partir del cierre temporal de los centros educativos durante la pandemia. Es decir, ha sido necesario emplear la educación a distancia a través del trabajo remoto como una alternativa de solución. Además, ha sido importante identificar que la falta de fortalecimiento y de desarrollo de esta modalidad de enseñanza podría haber contribuido a la educación virtual o no presencial, especialmente, durante la pandemia.

De acuerdo al II Censo Nacional Universitario<sup>3</sup>, realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en el 2010, la enseñanza universitaria se encontraba dividida de la siguiente forma: el 97.32% conformaba la modalidad presencial, el 1.8% representaba la modalidad semipresencial y el 0.88% conformaba la modalidad no presencial. El censo mostró que, a comparación de las otras modalidades, la cobertura y el alcance de la enseñanza no presencial era mínima (INEI, 2011). Asimismo, puesto que este censo fue el último realizado por la cooperación entre el INEI y la Asamblea Nacional de Rectores (ANR), no se cuenta con datos actualizados sobre la Universidad Peruana, las modalidades de enseñanza de los docentes universitarios y el estado de la capacitación en el uso de las TIC.

Debido al limitado desarrollo de la educación a distancia, la falta de fortalecimiento en el uso de las TIC y la realidad de la educación superior peruana, como ha sido mencionado previamente, la pandemia COVID-19 perjudicó el normal funcionamiento de la mayoría de las instituciones de educación superior y a sus miembros, especialmente, al inicio de la misma. Es decir, el sistema educativo superior peruano carecía de la preparación necesaria para afrontar una situación como el confinamiento obligatorio y el avance de la pandemia. En este contexto, diversas organizaciones peruanas establecieron los lineamientos y la regulación necesaria para que la educación superior siguiera funcionando de forma virtual o a distancia. A continuación, en la tabla 3, se muestra la recopilación de las resoluciones que diversas organizaciones públicas promulgaron para darle continuidad a la educación superior.

---

<sup>3</sup> Último Censo Nacional Universitario realizado por el INEI.

**Tabla 3. Resumen de la normativa necesaria para dar continuidad a la educación superior durante la pandemia.**

<b>Organización Pública</b>	<b>Documento promulgado</b>	<b>Contenido</b>
MTPE	Resolución Ministerial N°072-2020-TR	“Aprueban documento denominado Guía para la aplicación del trabajo remoto”
SUNEDU	Resolución de Consejo Directivo N°039-2020-SUNEDU/CD	“Los criterios para la supervisión de la adaptación de la educación no presencial, con carácter excepcional”
MINEDU	Resolución Viceministerial N°085-2020-MINEDU	“Las orientaciones para la continuidad del servicio educativo superior universitario, en el marco de la emergencia sanitaria, a nivel nacional por el Decreto Supremo N°008, 2020”

*Fuente.* Datos obtenidos de MTPE (2020), SUNEDU (2020b) y MINEDU (2020).  
Elaboración propia.

Durante la pandemia COVID-19, el MTPE (2020) promulgó la “Resolución Ministerial N°072-2020-TR”, donde se autorizó la publicación de la “Guía para la aplicación del trabajo remoto” para ordenar la situación de los empleadores y trabajadores mientras se enfrentaba la crisis sanitaria. El objetivo de esta guía fue proporcionar los lineamientos para implementar el trabajo remoto.

En la resolución, se establecieron las características del trabajo remoto de la siguiente forma: “prestación servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita” (MTPE, 2020a, p. 4). De esta forma, el trabajo remoto permitió que los trabajadores públicos y privados pudieran cambiar su lugar de trabajo. En ese sentido, debido a que los docentes universitarios son trabajadores públicos o privados, estos fueron incluidos en la modalidad de trabajo remoto, pero solo si las condiciones de la IES lo permitían.

Además, se publicó la “Resolución de Consejo Directivo N°039-2020-SUNEDU/CD”, donde se establecieron “Los criterios para la supervisión de la adaptación de la educación

no presencial, con carácter excepcional, de las asignaturas por parte de universidades y escuelas de posgrado como consecuencia de las medidas para prevenir y controlar el COVID-19". El objetivo de esta resolución fue asegurar "la continuidad de la educación superior de acuerdo con los siguientes criterios: accesibilidad, adaptabilidad, calidad y otras condiciones esenciales para el aprendizaje" (SUNEDU, 2020b, p. 8). Así, SUNEDU estableció las asignaturas que debían ser adaptadas a la modalidad no presencial y la exclusión de todas las materias que requerían una instalación o ambiente especializado, así como, la importancia de asegurar la conectividad y el soporte técnico, el desarrollo de las capacitaciones para el personal docente en el uso de las TIC, entre otras medidas.

El MINEDU promulgó la "Resolución Viceministerial N°085-2020-MINEDU", mediante la cual establecieron "Las orientaciones para la continuidad del servicio educativo superior universitario, en el marco de la emergencia sanitaria, a nivel nacional dispuesto por el Decreto Supremo N°008, 2020<sup>4</sup>", cuyo objetivo fue "orientar a las universidades públicas, privadas y las escuelas de posgrado respecto a las estrategias a implementar a partir de la declaratoria de emergencia para la continuidad del servicio educativo de forma no presencial" (MINEDU, 2020, p. 5). Además, en esta resolución se estableció un conjunto de definiciones o glosario para unificar la terminología empleada por las universidades para la planificación de las actividades académicas.

En resumen, las autoridades relacionadas a la educación superior y al trabajo elaboraron el marco normativo y los lineamientos necesarios para orientar y regular la enseñanza no presencial y el trabajo remoto. Esta fue una medida de emergencia para la cual tanto el sistema educativo como los integrantes de la misma no estaban preparados. Sin embargo, esta medida fue importante pues las medidas excepcionales y las directivas que las universidades tuvieron que elaborar después, requerían de un marco regulatorio que las oriente y que pueda supervisar la aplicación de las mismas. En la práctica, esta medida originó una serie de problemas como los evidenciados en el estudio de la UNAM (Sánchez et al., 2020).

---

<sup>4</sup> Decreto Supremo donde se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por 90 días por la pandemia COVID-19.

En el caso de la universidad elegida para la presente investigación, el Consejo Universitario dictaminó la “Directiva de las actividades académicas no presencial 2020” para todos los actores dentro de la comunidad universitaria, el uso de medios y materiales educativos incluyendo las TIC, el aula virtual y la biblioteca virtual (bibliotecas especializadas, Repositorio Institucional y catálogo electrónico). Sin embargo, los docentes universitarios han afrontado el desafío de realizar las clases de forma remota mediante herramientas virtuales y plataformas que recién empezaban a conocer; a través de capacitaciones (guías y tutoriales). Como consecuencia, los docentes experimentaron la presión laboral de la nueva modalidad no presencial mediante el trabajo remoto.

Es necesario resaltar la importancia del papel del docente universitario como el principal activo de una universidad pues posee el conocimiento y las habilidades necesarias para realizar las labores académicas; e influye en el desempeño de la organización (Pujol-Cols, 2016). Por esto, el tema de esta investigación es conocer la influencia de la aplicación del trabajo remoto y su relación con la satisfacción laboral de los docentes universitarios de una universidad pública peruana durante la pandemia. Así, el objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral de los docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno durante el periodo 2021-2022.

## **1.2. Formulación del Problema**

### ***1.2.1. Problema general***

¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022?

### ***1.2.2. Problemas específicos***

- ¿En qué medida las condiciones del empleo se relacionan con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022?
- ¿En qué medida la protección de datos y la confidencialidad se relacionan con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022?
- ¿En qué medida el acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos se asocia al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022?
- ¿En qué medida la capacitación se asocia al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022?
- ¿En qué medida la seguridad y salud laboral se relacionan con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022?
- ¿En qué medida los mecanismos de supervisión y de reporte se relacionan al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022?

### **1.3. Justificación Teórica**

Esta tesis contribuirá a la investigación relacionada con los recursos humanos y a la educación universitaria a distancia; mediante el estudio del trabajo remoto o a distancia durante el confinamiento por la pandemia y su relación con la satisfacción laboral.

Además, la investigación permitirá conocer la influencia de los lineamientos establecidos en la “Guía para la aplicación del trabajo remoto” en la satisfacción laboral de los docentes universitarios de una universidad pública, durante la transición y la adaptación a los cambios y a las restricciones por la emergencia sanitaria. En el caso de la plana docente de esta universidad, el trabajo no presencial se aplicó por primera vez en su historia.

Asimismo, el valor teórico de la investigación se basa en la selección y aplicación de teorías y conceptos para analizar la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los docentes universitarios. Se busca ampliar el conocimiento respecto a estos temas. De esta forma se estudiará la relación entre estas variables en un contexto de crisis y se generarán nuevos conocimientos que puedan contribuir a futuras investigaciones.

#### **1.4. Justificación práctica**

La investigación permitirá obtener información sobre el trabajo remoto, la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública y la educación a distancia. De esta forma, las autoridades universitarias podrán obtener información relevante sobre estos temas, la cual podría ser empleada para elaborar o fortalecer las políticas universitarias que permitan mejorar el nivel de satisfacción laboral de los docentes universitarios, mientras dure el trabajo remoto y con miras al mediano o largo plazo; así como, podría ayudar a reducir las brechas de satisfacción laboral.

Esta información podría emplearse para el desarrollo de la carrera docente y de la educación a distancia; así como, para mejorar las condiciones laborales, las competencias de los docentes de una universidad pública y la calidad de la enseñanza.

## **1.5. Objetivos**

### ***1.5.1. Objetivo General***

- Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

### ***1.5.2. Objetivos Específicos***

- Determinar en qué medida las condiciones del empleo se relacionan con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.
- Determinar en qué medida la protección de datos y la confidencialidad se relacionan con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.
- Determinar en qué medida el acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos se asocia al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.
- Determinar en qué medida la capacitación se asocia al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.
- Determinar en qué medida la seguridad y salud laboral se relacionan con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.



- Determinar en qué medida los mecanismos de supervisión y de reporte se relacionan al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

## **1.6. Hipótesis**

### ***1.6.1. Hipótesis General***

La relación entre el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral es significativa en los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

### ***1.6.2. Hipótesis Específicas***

- Las condiciones del empleo se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.
- La protección de datos y la confidencialidad se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.
- El acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos se asocia significativamente al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.
- La capacitación se asocia significativamente al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

- La seguridad y salud laboral se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.
- Los mecanismos de supervisión y reporte se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

## CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Marco filosófico o epistemológico

#### 2.1.1. *Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)*

Este término surgió a mediados del año 1970, debido a la necesidad de humanizar los entornos de trabajo para desarrollar y mejorar la calidad de vida de los trabajadores (Nadler y Lawler, 1983 como se citó en Patlán, 2020). La calidad de vida en el trabajo (CVT) fue considerado un concepto amplio, ambiguo y vago pues carecía de sustento científico para definirlo (Segurado y Agulló, 2002, como se citó en Patlán, 2020). Sin embargo, esta idea ha cambiado a lo largo del tiempo a través de las diferentes investigaciones y el desarrollo de diversas teorías. Así, la CVT se ha convertido en un concepto que se caracteriza por la complejidad de su conceptualización y por las múltiples dimensiones que la integran (Patlán, 2020).

La CVT incluye dos enfoques: el individual y el organizacional. El primer enfoque se ha centrado en lograr la satisfacción de las necesidades en el trabajo, en equilibrar las demandas laborales y los recursos; y en lograr el bienestar tanto físico como mental. Este enfoque permite orientar a las organizaciones hacia los aspectos más importantes para que el trabajador alcance la satisfacción, tanto personal como laboral, y para proteger la salud y el bienestar del mismo (Patlán, 2020). Es decir, el enfoque individual se ha enfocado en la relación entre las necesidades e intereses del trabajador y la organización para mejorar el desempeño laboral.

El segundo enfoque es el organizacional, el cual se ha definido como la filosofía o la estrategia organizacional diseñada e implementada a través de prácticas, procesos, estilos de gestión, programas, entre otros. Los objetivos organizacionales se han centrado en lograr la eficacia, eficiencia, productividad y competitividad; alcanzar la satisfacción laboral, desarrollar el potencial y mejorar la relación del trabajador con sus jefes, en

beneficio tanto de los trabajadores como de la organización (Patlán, 2020). Es decir, el enfoque se ha centrado en la relación entre los intereses organizacionales y la importancia del desempeño del trabajador.

En ese sentido, la concepción de la CVT y la satisfacción laboral están relacionados. La CVT busca que el trabajador alcance la satisfacción laboral y, paralelamente, la satisfacción laboral permite que las organizaciones logren los resultados establecidos y alcancen los objetivos organizacionales. Así, la interacción entre estos dos elementos puede ser beneficiosa para ambas partes, si es empleada estratégicamente.

### **2.1.2. Hedonismo**

Esta doctrina filosófica inició en Grecia antigua y su principal representante fue Epicuro, quien argumentó que el placer y la supresión del dolor eran los objetivos de la vida (Rodríguez, 2017). Para Descartes, una pasión egoísta guiaba al hombre en la búsqueda constante del bien supremo o de la virtud; además, propuso que Las Pasiones del Alma, eran naturalmente buenas pero que es necesario controlarlas mediante la cordura; la cual permite tolerar los males provocados por el exceso del uso (Burlando, 2011 como se citó en Rodríguez, 2017). Para Hobbes, el hombre estaba dominado por la dualidad placer-dolor, las que definió como sensaciones originadas por el movimiento del propio cuerpo y no por objetos externos (Tönnies, 1932 como se citó en Rodríguez, 2017). Es decir, el hedonismo se ha enfocado en la importancia de las sensaciones relacionadas al placer y al dolor pues son parte de la naturaleza humana.

Existen diferentes clases de hedonismo, tales como, el psicológico (el placer es el único objeto de deseo), el ético (el placer es lo que el individuo debe perseguir), el universal (el placer está enfocado en el largo plazo), el racional (el placer hace que el accionar sea racional) y el comercial (el placer domina los motivos para una elección) (O'Shaughnessy, 2002, como se citó en Rodríguez, 2017). Es decir, el hedonismo ha estado relacionado

con los diversos aspectos del ser humano y sus intereses, tanto personales como sociales. El objetivo del hedonismo es buscar la felicidad y el placer, dejando de lado el dolor. Sin embargo, este último es parte de las experiencias del ser humano y de su naturaleza; por lo que es importante reconocer el valor que aporta en el desarrollo de la felicidad y la satisfacción humana (O'Shaughnessy, 2002, como se citó en Rodríguez, 2017).

En resumen, debido a lo mencionado anteriormente, la presente investigación ubica el origen del trabajo remoto dentro del concepto de Calidad de Vida en el Trabajo y el origen de la satisfacción laboral dentro de la filosofía del hedonismo.

## **2.2. Antecedentes de investigación**

Se han hallado algunas investigaciones sobre el trabajo remoto, antes y durante la pandemia. La mayoría de los estudios sobre la satisfacción laboral de los docentes de educación superior se realizaron cuando la modalidad de trabajo era presencial. Debido a esto, existen pocos estudios sobre la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los docentes de educación superior durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. A continuación se expone una compilación de los estudios que se hallaron respecto al tema de investigación, a nivel nacional e internacional.

### ***2.2.1. Estudios previos sobre el trabajo remoto en las IES***

En 2020, en México, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) realizó una investigación del tipo exploratorio, no experimental y descriptivo, mediante un cuestionario en línea, para conocer los retos que estaban enfrentando los docentes universitarios debido al paso de la educación presencial a la educación no presencial o virtual. En este estudio se determinó que los docentes presentaban una diversidad de

problemas relacionados a la logística, a la tecnología, la pedagogía y al aspecto socioafectivo (Sánchez et al., 2020).

Además, establecieron que los docentes empleaban cuatro tipos de recursos tecnológicos: “de comunicación (Facebook, Whatsapp, Twitter y correo electrónico), de trabajo académico (Moodle, Google suite, Google classroom y Teams), de almacenamiento (Google drive y Dropbox) y de trabajo sincrónico (Skype, Google Hangouts y Zoom)” (Sánchez et al., 2020, p. 10). Así, llegaron a la conclusión de que la capacitación en el uso de herramientas tecnológicas era muy importante y beneficiosa pues permitiría el desarrollo personal y profesional del profesorado (Sánchez et al., 2020). Es decir, el trabajo no presencial ha afectado a los docentes universitarios de diversas formas y ha generado un conjunto de retos y problemas que han tenido que enfrentar.

En España, un estudio realizado en siete escuelas de Ingeniería de la Universidad Politécnica de Catalunya tuvo el objetivo de examinar la manera en la que los docentes universitarios gestionaban el tiempo y su influencia en los aspectos psicosociales vinculados al estrés, la satisfacción laboral y la salud. Las diferentes modalidades de educación universitaria fueron consideradas para este estudio (Cladellas y Badia, 2010). La modalidad presencial implicaba que el 100% de las clases se realizaban en el aula. En la parcial semipresencial, al menos una clase era semipresencial y el resto presencial; y en la completa semipresencial, todas las clases eran semipresenciales.

La conclusión del estudio estableció que una menor posibilidad de administrar el tiempo deterioraba la salud, incrementan los síntomas de estrés y reducía la satisfacción laboral de los docentes. También, concluyeron que la satisfacción laboral aumentaba progresivamente desde la modalidad presencial a la modalidad totalmente semipresencial, pues los docentes tenían control de la gestión del tiempo (Cladellas y Badia, 2010). Este antecedente ha sido relevante pues estudiaron la gestión del tiempo de los docentes universitarios en las diferentes modalidades de enseñanza y su influencia en diversos factores psicosociales.

### ***2.2.2. Estudios previos sobre la satisfacción laboral de docentes en las IES***

En el Perú, el estudio realizado por Micalay en el año 2020, tuvo el objetivo de analizar las apreciaciones sobre la satisfacción laboral de los profesores universitarios de Ingeniería a tiempo completo en una universidad privada en Lima. La elección de los docentes participantes del estudio se dio mediante tres criterios de selección: dedicación, tipos de roles y pertenencia específica. El enfoque fue cualitativo, de nivel descriptivo, mediante el estudio de un caso. Los instrumentos utilizados fueron la encuesta y la entrevista virtual mediante Zoom (Micalay, 2021).

El estudio concluyó que existía una relación directa entre la satisfacción laboral del docente, las características personales y las exigencias del puesto de trabajo, donde la naturaleza del trabajo y el reconocimiento influyen sustancialmente en la satisfacción relacionada al puesto de trabajo. Además, concluyeron que el entorno administrativo de la universidad fue importante en la satisfacción pues influye en su eficiencia. Por último, la coyuntura de la pandemia ha sido un factor importante para algunos de los docentes pues ha incrementado la satisfacción laboral de quienes la consideraron un desafío y una oportunidad para desarrollar su creatividad (Micalay, 2021). Este estudio es uno de los más recientes sobre las apreciaciones de los profesores universitarios sobre la satisfacción laboral durante la pandemia.

Un estudio colombiano realizado en una IES del Caribe colombiano tuvo el objetivo de establecer los factores relacionados a la satisfacción laboral de los docentes. El instrumento utilizado fue una encuesta escrita versión S20/23 de Meliá y Peiró (Bedoya et al., 2018). Así, concluyeron que los factores que mostraban una mayor relación con la satisfacción laboral eran “los factores de supervisión, ambiente físico, satisfacción intrínseca y participación” (Bedoya et al., 2018, p. 11).

Además, los años de antigüedad contribuyen a incrementar la satisfacción laboral. Sin embargo, los factores que tenían un menor grado de asociación eran los salarios y el establecimiento de trabajo. Además, concluyeron que las mujeres tenían un menor grado

de satisfacción laboral debido a “los bajos salarios, oportunidades limitadas de promoción y sobre asignación de carga de trabajo con escasa retroalimentación sobre el desempeño en el trabajo” (Bedoya et al., 2018, p. 12).

En Argentina, la investigación realizada por Pujol-Cols (2016) tuvo el objetivo de analizar la satisfacción laboral (cognitiva y afectiva) de los docentes en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar de la Plata. El instrumento empleado fue un cuestionario ad hoc de 25 ítems, diseñado específicamente para medir la satisfacción laboral de los docentes universitarios. Este cuestionario incluyó un conjunto de variables relacionadas a las condiciones de trabajo y sobre datos sociodemográficos.

Por un lado, se concluyó que las variables más influyentes que podían predecir el nivel de satisfacción laboral de los docentes eran la jerarquía del cargo y la edad. Por otro lado, concluyeron que las variables que tienen menor influencia eran “los mecanismos de acceso a cargos docentes, percepción de justicia dentro del sistema y perspectiva de movilidad ascendente” (Pujol-Cols, 2016, p. 262).

En el Perú se realizó una investigación que tuvo el objetivo analizar los factores relacionados a “la satisfacción laboral en los docentes nombrados del Departamento Académico de Ciencias Morfológicas de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM)” (Cruz y Bernui, 2019, p. 494). Si bien el estudio se llevó a cabo en el 2014, los autores consideraron que, debido a la ausencia de cambios en las condiciones de la labor docente en el 2019, los resultados no perderían su valor académico.

El instrumento empleado fue el cuestionario de Índice Descriptivo del Trabajo (IDT) de Bowling Green State University, en cinco dimensiones específicas. Así, llegaron a la conclusión de que la mayoría de los docentes nombrados de avanzada edad y que estaban trabajando por muchos años en la universidad tenían un nivel óptimo de satisfacción



laboral, por lo que su nivel de satisfacción laboral se relacionaba a las tareas o funciones del trabajo, aparte del salario y otras variables evaluadas (Cruz y Bernui, 2019).

Otra investigación realizada en el Perú, tuvo el “objetivo central de conocer la relación existente entre las Fuentes de Presión Laboral y la Satisfacción Laboral entre los docentes universitarios de Lima metropolitana considerando el tipo de gestión” (Álvarez, 2007, p. 85). Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de datos personales, la escala de satisfacción docente y el inventario de presiones laborales que enfrenta el docente. Así, concluyeron que existía una relación inversa entre las variables de satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral; es decir, esto significa que a mayor presión laboral se reduce el nivel de satisfacción laboral.

Finalmente, concluyeron que la satisfacción laboral de los profesores universitarios estaba influenciada por las fuentes de presión laboral. Por un lado, profesores universitarios de las instituciones públicas mostraban mayor presión laboral. Por otro lado, los profesores de las instituciones privadas tenían un mayor nivel de satisfacción laboral tanto intrínseca como extrínseca. Asimismo, aportó el desarrollo de una nueva herramienta para la medición de la satisfacción laboral para ser aplicada en estudios similares (Álvarez, 2007).

En resumen, esta recopilación de estudios muestra que la satisfacción laboral de los profesores universitarios ha sido estudiada, mayoritariamente, en la modalidad presencial. Sin embargo, en el ámbito de la educación superior, la pandemia ha generado que la satisfacción laboral y su relación con la modalidad no presencial de enseñanza se conviertan en un nuevo tema de estudio.

## 2.3. Bases Teóricas

En este apartado se explicarán y analizarán las características de las dos variables de estudio: trabajo remoto y satisfacción laboral.

### 2.3.1. Trabajo remoto (*variable independiente*)

**2.3.1.1. Origen.** En 1973, Jack Nilles, ingeniero de la *National Aeronautics and Space Administration*<sup>5</sup> (NASA) planteó el concepto de trabajo remoto con el fin de prevenir los problemas que generaba el desplazamiento al centro de trabajo: el consumo de energía y el exceso de tráfico. Por lo que, este momento podría considerarse como el origen de este concepto. Luego de varios años, en 2004, el Congreso de Estados Unidos presentó un proyecto de ley para promover el trabajo remoto (Chuco et al., 2021). Además, en 1996, mediante el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se dio origen al trabajo a domicilio, el cual permitió el establecimiento del trabajo remoto y el teletrabajo como modalidades de trabajo (Uribe et al., 2021). Debido a esto, es necesario definir y establecer las características de las tres modalidades de trabajo para evitar confusiones en la terminología.

El trabajo a domicilio, de acuerdo al Artículo 1 de la OIT, es el trabajo que una persona realiza en su residencia u en otros establecimientos que elija, el cual es diferente al centro de trabajo del empleador. Este trabajo conlleva el pago de una remuneración por la entrega de un producto o de un servicio de acuerdo a los requisitos del cliente o usuario; y no depende de terceros que brinden los implementos necesarios (equipos, materiales y otros).

Los trabajadores independientes y los asalariados no están considerados en este tipo de trabajo. Los primeros no están incluidos debido a su autonomía e independencia

---

<sup>5</sup> Administración Nacional de Aeronáutica y el Espacio.

económica y los segundos porque prestan un trabajo subordinado en un lugar habitual, aun si ocasionalmente puede hacerlo en su domicilio. Finalmente, el empleador es la persona jurídica o natural que de forma directa o mediante un intermediario da trabajo a domicilio (OIT, 1996).

En el Perú, de acuerdo al Decreto Legislativo N°728 (1997), el trabajo a domicilio es aquel que se lleva a cabo de forma continua, discontinua, frecuente o temporal en la residencia del trabajador o en otro establecimiento sin la directa o inmediata supervisión de quien solicita el trabajo. Además, el trabajador puede establecer la metodología y las técnicas a usar. Los trabajadores que prestan servicios de trabajo del hogar, trabajo autónomo y el realizado en un taller familiar no están incluidos. Ambas partes establecen la remuneración mediante el valor por hora o tarifa por servicio o bien producido. Asimismo, los derechos del trabajador son los siguientes: primero de mayo, vacaciones, y compensación por tiempo de servicios (CTS). En cuanto al pago adelantado de beneficios, el trabajador puede solicitarlo si la prestación de los servicios es interrumpida o suspendida por un periodo igual o mayor a un mes.

El teletrabajo, de acuerdo al Consejo Europeo de Sindicatos (CES), abarca una diversidad de situaciones y prácticas que cambian rápidamente, por lo que es necesario establecer una definición que incluya los diversos tipos de teletrabajo que existen. Así, el teletrabajo es una modalidad de trabajo, donde se emplean las TIC en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, el cual puede realizarse dentro o fuera de las instalaciones de la empresa (CES, 2011). Asimismo, puede incluirse en la descripción inicial del trabajo o agregarse voluntariamente más adelante, previa comunicación y acuerdo por ambas partes (CES, 2011). Es decir, el cambio puede darse por la propuesta de cualquiera de las dos partes, pero si alguna no está de acuerdo, esta puede rechazar la oferta.

Las características del teletrabajo son las siguientes: 1) las particulares condiciones de esta modalidad de trabajo, 2) la importancia de determinar la responsabilidad de la protección de los datos, 3) el respeto de la vida privada del trabajador, 4) las facilidades para la obtención de los equipos necesarios para el trabajo, 5) la comunicación constante

sobre las medidas relacionadas a la salud y la seguridad laboral, 6) la responsabilidad del trabajador sobre la organización de su trabajo, 7) el derecho a la formación y a las oportunidades de ascenso; y, finalmente, 8) el respeto de los derechos colectivos del teletrabajador (CES, 2011).

En el Perú, la primera Ley de teletrabajo fue la Ley N°30036, la cual estuvo vigente antes y durante la pandemia. Sin embargo, dicha ley carecía de elementos relacionados al uso de las TIC en contextos especiales; así como, los elementos relacionados al manejo del estrés laboral y a la seguridad digital que fueron incluidos en la nueva ley de teletrabajo. La Ley N°31572 o Ley del teletrabajo tiene el “objetivo de regular el teletrabajo en las entidades públicas y privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral; y promover políticas para garantizar su desarrollo” (2022, p. 4).

Los trabajadores públicos y privados se encuentran bajo la aplicación de esta ley. El teletrabajo es una modalidad de trabajo, considerada especial, en la que el trabajador o el servidor civil puede desempeñar su trabajo fuera de las instalaciones o el centro de trabajo; mediante plataformas y tecnologías digitales (Ley 31572, 2022). Es decir, el teletrabajo se realiza fuera del centro de trabajo y a través del uso de las TIC.

Las características del teletrabajo son las siguientes: 1) es de carácter voluntario y reversible, 2) temporal o permanente, 3) se brinda de forma total o parcial, 4) permite flexibilizar el horario de trabajo, 5) puede realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este y 6) el lugar habitual de trabajo es elegido por el trabajador y comunicado al empleador (el cambio de lugar debe ser comunicado al empleador) (Ley 31572, 2022). Estas características deben ser establecidas por el empleador y el teletrabajador en común acuerdo y con la firma de un contrato.

En esta modalidad de trabajo, “el empleador establece el medio y las herramientas necesarias para las disposiciones, coordinaciones, control y supervisión para desarrollar el teletrabajo, respetando la privacidad del teletrabajador” (Ley 31572, 2022, p. 4). El acuerdo para establecer esta modalidad de trabajo puede realizarse al comienzo o mientras dure la relación laboral, mediante un contrato. Además, la ley establece “los derechos y

obligaciones del teletrabajador y las obligaciones del empleador” (Ley 31572, 2022, p. 4). En la aplicación de esta modalidad, “en ningún caso, el cambio de modalidad de la prestación de labores afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración ni los beneficios obtenidos” (Ley 31572, 2022, p. 5).

La ley dispone “la entrega, uso y cuidado de equipos, herramientas de trabajo y compensación” (Ley 31572, 2022, p. 6). Además, se incluyen “el tiempo de jornada laboral y desconexión digital” (Ley 31572, 2022, p. 7). La inclusión del derecho a la desconexión del trabajo virtual fuera del horario laboral es una de las medidas que fueron incorporadas a partir de la pandemia. Otros aspectos importantes de esta ley son: “la seguridad y salud laboral, la seguridad digital del teletrabajo, la supervisión e inspección del teletrabajo y sus sanciones” (Ley 31572, 2022, p. 8).

En el teletrabajo, los trabajadores pueden cumplir sus funciones de forma virtual o a distancia; por lo que, a nivel mundial, se ha convertido en una tendencia que ha estado en constante desarrollo pues permite que las labores se llevan a cabo desde el domicilio o en un lugar público, en vez de trabajar en las instalaciones de la empresa (Chuco et al., 2021). También es llamado trabajo remoto y se considera una forma de trabajo flexible, en el que la principal característica es el contacto mínimo entre el trabajador y sus colegas o jefes de manera presencial.

El teletrabajo ayuda a establecer un equilibrio entre la vida familiar y el trabajo. Otro elemento importante es el uso de las TIC pues el trabajador puede elegir su lugar de trabajo. Además, existen tres factores críticos del teletrabajo que determinan la productividad: individual (género y estatus social), social (relaciones con los clientes, los colegas, los jefes y la familia) y situacional (recursos y distracciones) (Ramos et al., 2020).

El trabajo a domicilio y el teletrabajo pueden ser considerados como modalidades de trabajo a distancia y ambos términos podrían emplearse indistintamente, aunque existen algunas diferencias (OIT, 2020a; Valencia, 2018). Las similitudes son el lugar de la prestación del servicio, el cual es fuera del centro de trabajo, la generación de una relación

laboral y la protección del Estado (Valencia, 2018). Sin embargo, la principal diferencia entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo es el desplazamiento al lugar de trabajo pues el primero se sustituye completamente y el segundo no necesariamente (OIT, 2020a).

Las diferencias entre estas modalidades de trabajo están claramente establecidas debido a que cada modalidad cuenta con su propia legislación y normatividad. El trabajo a domicilio se relaciona específicamente con las actividades manuales sin mencionar el uso de las TIC, mientras que el teletrabajo se caracteriza por emplearlas. Asimismo, es importante considerar la formación o capacitación del trabajador en el uso de las TIC como una diferencia entre ambas modalidades (Valencia, 2018).

En circunstancias como la pandemia, las empresas pueden implementar el modelo de trabajo desde casa para asegurar tanto la continuidad de las operaciones como la seguridad y salud en el trabajo, lo cual requiere el compromiso de ambas partes. El trabajo desde casa es la modalidad en la que el trabajador lleva a cabo sus funciones en su domicilio y utiliza las TIC, la cual es provisional y alternativa, y en el contexto de la pandemia puede emplearse indistintamente como el teletrabajo realizado desde el hogar (OIT, 2020a).

Las condiciones del teletrabajo durante la pandemia generaron problemas de inseguridad laboral y pérdida de empleos, así como, el miedo a enfermarse. Además, al trabajo desde casa se le agregó las responsabilidades con los hijos, las distracciones, interrupciones y desconcentración por la ausencia de una clara delimitación entre las obligaciones del trabajo y las responsabilidades de la vida familiar. Sin embargo, el teletrabajo es favorable y contribuye a la productividad si las condiciones (recursos y salud mental) son las adecuadas (Ramos et al., 2020). Es decir, si las personas cuentan con los recursos y las condiciones, les será posible establecer los límites entre el ámbito laboral y el familiar.

La pandemia ha provocado que el trabajo remoto pueda surgir como una medida excepcional y temporal para enfrentar la crisis pues ha permitido que el trabajador pueda continuar con sus labores desde su domicilio o desde el lugar de aislamiento; aunque la implementación de esta medida ha generado la inversión adicional en herramientas

necesarias, tales como “los programas informáticos, la conexión a internet, el acceso a bases de datos y a las telecomunicaciones” (Chuco et al., 2021, p. 53). Así, los trabajadores con funciones consideradas no esenciales fueron incluidos en la modalidad de trabajo remoto, lo que les ha permitido trabajar a distancia empleando las TIC (Montaudon et al., 2021).

Sin embargo, el trabajo remoto no es una nueva modalidad de trabajo, pero con la pandemia adquirió un nuevo significado debido a la necesidad de mantener el distanciamiento social; además, su flexibilidad ha sido considerada como un beneficio especial. Debido a esto, el trabajo remoto es considerado una modalidad de trabajo flexible, donde “la flexibilidad laboral ha permitido fortalecer las relaciones laborales e incrementar los niveles de empleo y de competitividad” (Pinto et al., 2022, p. 180). De esta forma, se ha elaborado una nueva terminología para “el trabajo flexible que incluye los conceptos de trabajo remoto, teletrabajo, trabajo en casa o e-trabajo” (Pinto et al., 2022, p. 181). Es decir, la flexibilidad del trabajo remoto es su característica más importante y la que aporta una variedad de beneficios tanto para el trabajador como para el empleador.

El trabajo remoto ha permitido que las empresas puedan continuar con sus operaciones. Para esto ha sido necesario cumplir con la normativa establecida por el gobierno, la cual incluye algunas restricciones para relacionarse físicamente con las personas que no hayan mostrado síntomas del virus; así como, el brindar las facilidades para que los trabajadores pudieran cumplir con dichas restricciones (Chuco et al., 2021).

Sin embargo, ha sido imprescindible la elaboración de mecanismos de comunicación efectivas con los trabajadores para evitar un conjunto de problemas que podrían afectar la productividad. Estos problemas incluyen los riesgos de incumplir los objetivos debido a las distintas ubicaciones de los trabajadores, los posibles problemas de salud del trabajador o de sus familiares que podrían afectar la concentración del mismo, el agotamiento emocional debido al rol de padre o madre de familia y la falta de acceso a recursos tecnológicos (Chuco et al., 2021).

El potencial del trabajo remoto ha variado dependiendo de la infraestructura tecnológica, debido a esto, el traslado del trabajo a los domicilios presentó retos pues el espacio no estaba preparado para afrontar el desarrollo del trabajo, libre de distracciones y con las responsabilidades familiares y domésticas (Montaudon et al., 2021). Además, la pandemia ha cambiado las condiciones del trabajo remoto y ha provocado una distinción entre el trabajo remoto voluntario (decisión personal sobre cómo, cuándo y dónde trabajar) y el trabajo remoto obligatorio (relegado a los domicilios en condiciones poco óptimas). Sin embargo, el acceso a internet se ha convertido en la principal restricción de esta modalidad (Montaudon et al., 2021).

El trabajo remoto y el teletrabajo son modalidades de trabajo a distancia, pero tienen diferencias. La primera diferencia es el lugar donde se desarrollan las funciones, en el trabajo remoto solo pueden llevarse a cabo desde el domicilio o el lugar de aislamiento mientras que el teletrabajo no establece un lugar específico. La segunda diferencia es la necesidad de un contrato, el trabajo remoto puede iniciarse sin necesidad de firmar un contrato, pero el teletrabajo lo requiere (Guabloche y Gutiérrez, 2021).

Otra diferencia es la asignación de equipos y la cobertura de costos, en el trabajo remoto el trabajador emplea sus propios equipos y no puede exigir una compensación de costos, mientras que, en el teletrabajo, el empleador provee los equipos o compensa los costos de la adquisición. Finalmente, la seguridad y salud laboral es un derecho del teletrabajo. Mientras que, en el trabajo remoto, esta es una obligación del trabajador y el empleador solo debe encargarse de capacitarlo en esos temas, sin hacerse responsable por algún accidente en la jornada laboral (Guabloche y Gutiérrez, 2021).

En el Perú, se implementó el trabajo remoto sin un marco normativo correctamente elaborado y sin el soporte tecnológico que esta modalidad requería; por lo tanto, ha sido necesario elaborar “estrategias que garanticen el óptimo desempeño, la productividad, el bienestar y la salud emocional de los trabajadores” (Uribe et al., 2021, p. 183). La poca claridad en la normativa ha provocado confusión en el uso de la terminología referente al trabajo remoto y al teletrabajo; por lo que, se han empleado indistintamente como si tuvieran el mismo significado y la misma forma de implementarlos, pero son diferentes.



El teletrabajo en el Perú se encuentra regulado por leyes, donde se ha establecido que esta modalidad de trabajo necesita de la aceptación del trabajador, la prestación de los servicios o el desarrollo de las funciones están subordinadas y no es imprescindible la asistencia física al lugar de trabajo. En cambio, el trabajo remoto, surgió como una respuesta al riesgo de contagio por la pandemia; por lo que, el trabajador no tiene la libertad de elegir, sino que el empleador es quien decide implementarla. Así, el trabajador se ve obligado a desarrollar sus actividades en su domicilio o en el lugar de aislamiento conocido por el empleador (Uribe et al., 2021).

Después de explicar las características del trabajo a domicilio, el teletrabajo y el trabajo remoto, es necesario comparar el trabajo remoto y el teletrabajo pues el enfoque de esta investigación se centrará en el primero. En la tabla 4 se resumen las similitudes y las diferencias de ambas modalidades de trabajo.

**Tabla 4. Cuadro comparativo entre el trabajo remoto y el teletrabajo.**

	<b>Trabajo remoto</b>	<b>Teletrabajo</b>
Similitudes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo a distancia</li> <li>• Trabajo subordinado</li> <li>• Emplea las TIC</li> <li>• Flexibilidad horaria</li> <li>• Compromiso del trabajador y del empleador.</li> <li>• Respeto de los derechos laborales al igual que las otras modalidades de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo a distancia</li> <li>• Trabajo subordinado</li> <li>• Emplea las TIC</li> <li>• Flexibilidad horaria</li> <li>• Compromiso del trabajador y del empleador.</li> <li>• Respeto de los derechos laborales al igual que las otras modalidades de trabajo</li> </ul>
Diferencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalidad temporal</li> <li>• Sin contrato</li> <li>• El trabajador no tiene la libertad de elegir, solo acata la decisión del empleador.</li> <li>• Trabajo desde la residencia o el lugar elegido para cumplir con el aislamiento, el cual es informado al empleador.</li> <li>• Sustituye el desplazamiento al lugar de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalidad permanente</li> <li>• Con contrato firmado</li> <li>• Es voluntario y requiere la aceptación del trabajador.</li> <li>• No es necesario acudir al centro de labores.</li> <li>• El trabajador elige el lugar de trabajo.</li> <li>• No necesariamente sustituye el desplazamiento al lugar de trabajo.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emplea sus propios equipos y no puede exigir una compensación de costos.</li> <li>• SST: obligación para el trabajador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El empleador provee los equipos o compensa los costos de la adquisición.</li> <li>• SST: derecho para el trabajador.</li> </ul>
--	---	--

*Fuente.* Datos obtenidos de Chuco et al. (2021), Guabloche y Gutiérrez (2021), Ramos et al. (2020), Montaudon et al. (2021), Uribe et al. (2021) y OIT (2020a).  
Elaboración propia.

A continuación, se desarrollará la base teórica del trabajo remoto de la presente investigación.

**2.3.1.2. Definición.** Según la Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto elaborada por el MTPE, el trabajo remoto se define como:

La prestación de servicios subordinada del trabajador(a) que se encuentra físicamente en su domicilio (lugar habitual de residencia) o en el lugar de aislamiento domiciliario por el aislamiento social derivado de la COVID-19, se desarrolla mediante medios o equipos informáticos de telecomunicaciones o similares (telefonía, internet y otros); y de cualquier otro tipo que permita realizar las funciones fuera del lugar de trabajo, pero solo si la naturaleza del mismo lo permite. (MTPE, 2020b, p. 2)

La vigencia del trabajo remoto ha dependido de la vigencia de los Decretos Supremos promulgados por el Ministerio de Salud pues en estos se establece el periodo de duración de la emergencia sanitaria en el país. Además, el trabajo remoto ha sido aplicado a los trabajadores públicos y privados, así como, a quienes se encuentran bajo la modalidad formativa u otras similares (MTPE, 2020b). Respecto a la vigencia del trabajo remoto, esta ha sido ampliada en varias ocasiones desde que inició la pandemia. Seguidamente, en la tabla 5 se describen las obligaciones del empleador y del trabajador establecidos por la guía.

**Tabla 5. Obligaciones del empleador y del trabajador en el trabajo remoto.**

<b>Empleador</b>	<b>Trabajador</b>
Establecer los trabajadores que debido a la naturaleza de sus funciones (administrativas, de soporte o asesoramiento), pueden laborar fuera del centro de trabajo a través de los medios o equipos tecnológicos y los que no (limpieza, vigilancia, producción, entre otras).	Respetar la normativa de confidencialidad y protección de datos brindados por el empleador.
Identificar a los trabajadores en el grupo de riesgo (edad y factores clínicos) y priorizar la aplicación del trabajo remoto para estos.	Cumplir con las medidas de seguridad y salud en el trabajo.
Comunicar a los trabajadores la aplicación del trabajo remoto a través de cualquier medio de comunicación (físico o digital).	Mantener la disponibilidad, durante la jornada laboral, para ser contactado por el empleador.
Mantener el origen del vínculo laboral o contrato, el pago de la remuneración y otras condiciones económicas, excepto las que se relacionan con el traslado al centro de trabajo.	Comunicar el trabajo encargado en los horarios establecidos en la jornada laboral.
Informar a los trabajadores sobre las medidas y las recomendaciones de SST.	Participar en las capacitaciones que indique el empleador.
Asignar labores, establecer los medios y las herramientas para la supervisión y el reporte durante el periodo que dure el trabajo remoto.	Informar al empleador de cualquier falla en los equipos y medios informáticos.
Capacitar y facilitar el uso de las TIC; así como, indicar las medidas necesarias para la protección de datos y la confidencialidad.	Cumplir con la prohibición de no subrogar las funciones.

*Fuente.* Datos obtenidos de MTPE (2020b, pp. 4-6).

Elaboración propia.

**2.3.1.3. Dimensiones del trabajo remoto.** El trabajo remoto incluye las siguientes dimensiones: “1) condiciones del empleo, 2) protección de datos y confidencialidad de la información; 3) acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos o medios informáticos; 4) capacitación, 5) seguridad y salud laboral y 6) mecanismos de supervisión y reporte” (MTPE, 2020b, pp. 4-6). Es decir, el trabajo remoto ha sido planteado a través de seis dimensiones, las cuales serán descritas en la tabla 6.

**Tabla 6. Dimensiones del trabajo remoto.**

<b>Trabajo remoto</b>	
<b>Dimensiones</b>	<b>Definición</b>
1) Condiciones del empleo	El empleador debe respetar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y los beneficios de acuerdo a ley.
2) Protección de datos y confidencialidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El empleador debe indicar las medidas necesarias para la protección de datos y la confidencialidad.</li> <li>• El trabajador debe seguir la normativa vigente sobre la seguridad, protección de datos y confidencialidad de la información prestada por el trabajador.</li> </ul>
3) “Acceso a plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleador: brindar al trabajador las facilidades para el acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas y el apoyo técnico necesario que este usará</li> <li>• Empleador: no está obligado a entregar los equipos y medios informáticos de telecomunicaciones o análogos para el trabajo remoto al trabajador.</li> <li>• Trabajador: informar al empleador de cualquier falla o desperfecto en las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos</li> </ul>
4) Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleador: realiza capacitaciones previas, en el caso de que se utilicen nuevos sistemas, plataformas o aplicativos informáticos diferentes a los empleados por el trabajador antes del trabajo remoto.</li> <li>• El trabajador debe participar en el programa de capacitación que el empleador elabore.</li> </ul>

5) Seguridad y salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleador: debe informar, a través de diferentes medios, las recomendaciones y condiciones de SST para eliminar o aminorar los riesgos más frecuentes en esta modalidad de trabajo<sup>6</sup>.</li> <li>• El trabajador debe cumplir con las medidas de SST informadas por el empleador.</li> </ul>
6) Mecanismos de supervisión y reporte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El empleador debe asignar las labores y establecer los mecanismos de supervisión durante la jornada laboral.</li> <li>• El trabajador debe estar disponible, durante la jornada laboral, para realizar coordinaciones de carácter laboral.</li> <li>• El trabajador debe realizar reportes sobre su trabajo durante la jornada laboral y en los horarios establecidos por el empleador.</li> </ul>

*Fuente.* Datos obtenidos de MTPE (2020b) y CES (2011).  
Elaboración Propia.

En la tabla 6 se han definido las seis dimensiones que conforman el trabajo remoto para su aplicación en el Perú. A continuación, se explicarán las dimensiones para profundizar en sus elementos.

- 1) **Condiciones del empleo.** Las condiciones deben establecerse claramente tanto para el trabajador como para el empleador, donde se incluyen los salarios, las prestaciones y asignaciones, los seguros y las consecuencias jurídicas relacionadas al material y los programas informáticos empleados (OIT, 2020b). Además, de acuerdo al CES (2011), las condiciones del empleo incluyen los derechos garantizados por la legislación y los convenios colectivos.

La pandemia ha afectado las condiciones del empleo. Los trabajadores con empleos considerados no esenciales tuvieron que pasar al trabajo remoto, lo que afectó sus ingresos, prestaciones, beneficios y gastos. Todo esto se dio debido a las restricciones del confinamiento y el distanciamiento social (Montaudon et al., 2021). Sin embargo, la flexibilidad laboral (trabajo en equipo, remuneración, tiempos de trabajo, etc.) y la

---

<sup>6</sup> Los riesgos más frecuentes son la fatiga visual y mental, los trastornos músculo esqueléticos, los factores psicosociales y los riesgos relacionados a las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo.

digitalización (conectividad, equipos, plataformas, etc.) han permitido que las empresas se adapten a las contingencias.

En el caso de la pandemia, esta ha puesto a prueba a las organizaciones respecto al avance en el desarrollo de la flexibilidad laboral y la digitalización. Debido a esto, ha sido necesario considerar determinadas condiciones del empleo, tales como “la duración del contrato, horarios, jornadas laborales, salarios, promoción, participación y el ejercicio de los derechos laborales y sociales” (Benavides y Silva-Peñaherrera, 2020, p. 142).

2) ***La protección de datos y confidencialidad.*** Según Mariano (2020), la tríada de la ciberseguridad está conformada por los siguientes principios:

Primero, la disponibilidad se enfoca en que la información, los sistemas para procesarla y accederla, las redes de distribución y los equipos necesarios de parte del usuario final, estén al alcance y funcionando correctamente. Luego, la integridad busca que la información permanezca inalterada por procesos o accesos no autorizados, desde su origen hasta su utilización, y a lo largo de todo el ciclo de vida del dato. Finalmente, la confidencialidad establece que la información pueda ser accedida únicamente por los usuarios y procesos con el correspondiente nivel de autorización para hacerlo. (Mariano, 2020, p. 3)

En la protección de datos y confidencialidad, “el empresario es responsable de tomar las medidas que se imponen, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales” (CES, 2011, p. 3). El empleador tiene el deber de informar sobre la legislación del país y la normativa de la empresa relacionada a este tema. Además, tiene la responsabilidad de comunicar las sanciones correspondientes al incumplimiento de las medidas de protección al trabajador quien es el responsable de cumplir con dicha normativa (CES, 2011).

Asimismo, según el Instituto Nacional de Ciberseguridad de España (INCIBE), “las dos medidas principales que se pueden tomar para proteger los datos en los dispositivos de teletrabajo son asegurarlos en el propio dispositivo de teletrabajo y realizar copias de seguridad periódicas en una ubicación controlada por la empresa” (INCIBE, 2020, p. 38).

Es decir, en el teletrabajo es importante asegurar la protección de la información y los datos que el empleador comparte con el trabajador. Debido a esto, es necesario implementar medidas que puedan evitar la pérdida o el robo de la información que el empleador entrega al trabajador.

Otra medida de protección es evitar que la información compartida por el empleador pueda ser almacenada en dispositivos o equipos de teletrabajo que no sean entregados por la organización (INCIBE, 2020). Esto es importante pues los trabajadores podrían olvidar información almacenada en dispositivos o equipos externos que no pertenecen al empleador.

Un aspecto muy importante en la protección de datos y confidencialidad es evitar “la divulgación no autorizada de información sensible podría además de tener consecuencias legales, dañar la imagen de la organización y por consiguiente la confianza de los clientes hacia la misma” (INCIBE, 2020, p. 38). Debido a esto es necesario que el empleador informe sobre las políticas de seguridad de la organización, la legislación del país y las medidas de protección de los datos y de la información que el trabajador deberá cumplir para evitar sanciones o responsabilidades de carácter legal.

Para el trabajador, al trabajar fuera de la organización, es necesario que ejecute las siguientes medidas de seguridad: priorizar el uso de algún VPN<sup>7</sup> confiable para evitar el robo de la información o los datos de la organización, emplear los dispositivos corporativos que tienen instalados softwares de protección, crear un entorno seguro para el trabajo, proteger la conexión a internet empleando redes domésticas en lugar de redes públicas y contar con datos móviles (INCIBE, 2020).

Mientras las empresas se recuperan de la pandemia deberán incorporar a sus sistemas de ciberseguridad las siguientes medidas: incrementar e institucionalizar el trabajo a distancia, propiciar la migración acelerada a la nube, incrementar el uso de herramientas de trabajo colaborativo en línea, incrementar el comercio electrónico, fomentar la protección frente al incremento de los ciberataques y prestar más atención a la resiliencia empresarial (Marsh Risk Consulting, 2020).

---

<sup>7</sup> Sigla en inglés para *virtual private network* o red privada virtual.

Para los funcionarios públicos chilenos, en el trabajo remoto, la ciberseguridad ha representado un riesgo difícil de enfrentar y prevenir pues no cuentan con la capacitación necesaria para esto (Banco Mundial, 2021b). Debido a esto, son necesarias las capacitaciones para formar al trabajador en la detección y la prevención de los riesgos asociados a la ciberseguridad del trabajo remoto. En ese sentido, para asegurar la productividad, el bienestar y la efectividad de la organización es necesario detectar los siguientes riesgos:

El acceso indebido a datos internos de las entidades públicas, el riesgo de ingresar datos de autenticación en espacios abiertos o mediante redes públicas, el uso de laptops personales sin programas de antivirus o firewalls actualizados o efectivos, el acceso remoto a datos internos de la organización sin métodos de autenticación fuertes o la inserción de programas o hardware malicioso que permitan a terceros monitorear las actividades en un dispositivo personal. (Banco Mundial, 2021b, p. 36)

Asimismo, de acuerdo a Marsh Risk Consulting (2020), luego de que se supere la pandemia, las empresas deberán prestar especial atención a diez áreas en relación a la ciberseguridad, las cuales son 1) soluciones del teletrabajo (ancho de banda, VPN o conectividad segura), 2) protección en el perímetro externo contra ciberataques, 3) servicios cloud o almacenamiento en la nube, 4) herramientas de colaboración segura, 5) actualización de la política de ciberseguridad, 6) política BYOD<sup>8</sup> o política de uso de dispositivos personales, 7) plan de respuesta ante brechas de seguridad, 8) cadenas de suministro y gestión de terceros, 9) protección y recuperación financiera de un ciberataque y 10) las operaciones ciber.

3) ***Acceso a plataformas, aplicaciones, sistemas, equipos y medios informáticos.*** El empleador está obligado a facilitar, instalar y mantener los equipos o las herramientas informáticas para el trabajo, a excepción que el trabajador sea quien los proporcione. Además, el empleador debe brindar el apoyo técnico necesario (CES, 2011).

---

<sup>8</sup> Sigla en inglés para *Bring your own device*, política empresarial donde los trabajadores pueden llevar sus propios dispositivos al trabajo, se permiten las computadoras portátiles, teléfonos móviles y tabletas.



Según la CEPAL y el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) (2020), la infraestructura digital es estratégica para afrontar situaciones críticas como la pandemia, la cual incrementó el tráfico de internet de forma exponencial y afectó la capacidad de los proveedores para mantener la calidad del servicio. Asimismo, las telecomunicaciones, la conectividad digital y la digitalización son elementos muy importantes para el desarrollo de un ecosistema digital, el cual puede brindar soluciones digitales en diversos sectores, como la salud, la educación, el trabajo y el comercio; y que les permita el dinamismo económico (CEPAL y CAF, 2020).

Durante el periodo de confinamiento por la pandemia, “las tecnologías digitales han sido fundamentales para mantener los empleos y las actividades empresariales. La posibilidad de trabajar desde los hogares ha permitido a muchas empresas, organizaciones e instituciones limitar el impacto socioeconómico de la crisis” (CEPAL, 2021, p. 38). Sin embargo, los beneficios de las tecnologías digitales y el trabajo remoto dependen de dos factores: la informalidad y la conectividad (CEPAL, 2021). Es decir, el trabajo informal y la mala calidad de la conectividad generan brechas de acceso y uso de las tecnologías digitales. Esto ha afectado la inclusión de la población con trabajo informal o de bajos recursos económicos al mercado laboral cada vez más digitalizado y donde el trabajo a distancia es una nueva tendencia.

El teletrabajo o trabajo a distancia ha permitido “utilizar plataformas virtuales realizar reuniones, informar, coordinar y seguir el avance de las tareas de los colegas y de los jefes mediante softwares cuyo uso requiere de licencias o suscripción a los servicios en nube” (CEPAL y CAF, 2020, p. 20). Además, es necesario habilitar el acceso a Internet y contar con dispositivos y habilidades digitales. Sin embargo, existe un conjunto de problemas, tales como la falta de plataformas virtuales, el escaso acceso a equipos y a la conexión a internet (conectividad) y el bajo desarrollo de habilidades digitales (digitalización) (CEPAL y CAF, 2020). Estos son los problemas que enfrentan diversos países del mundo, incluyendo a América Latina y el Caribe.

Así, las TIC han sido necesarias para el trabajo remoto, por lo que, los trabajadores debieron recibir capacitaciones en el uso de las mismas. El servicio de internet estable, confiable y sin cortes de señal ha sido muy importante; así como, la adquisición de

dispositivos óptimos y de herramientas digitales que den soporte a este tipo de trabajo, y la realización de capacitaciones en el manejo de las TIC (Montaudon et al., 2021; Pinto et al., 2022).

4) **Capacitación laboral.** De acuerdo al MTPE (2017) es toda acción destinada al desarrollo de capacidades (habilidades, destrezas y actitudes) relacionadas a las competencias laborales del perfil ocupacional, a fin de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral. Las habilidades más valoradas por los empleadores son las siguientes: las habilidades básicas (alfabetización básica y matemáticas aprendidas en primaria y secundaria; las habilidades técnicas (adquiridas mediante programas de educación, capacitación especializada y en el trabajo), las habilidades técnicas, las habilidades socio-emocionales y las habilidades de comunicación (Fiszbein et al., 2016).

La capacitación no debería ser vista como un gasto sino como una inversión pues genera ventaja competitiva y permite usar eficientemente los recursos de la organización. Además, le da un valor agregado al trabajo del personal (Parra y Rodríguez, 2016). La capacitación tiene dos orientaciones que pueden incrementar la productividad laboral. El primer tipo es capacitación específica se utiliza como una herramienta que da soporte al integrar factores sociales, ambientales y económicos a las estrategias del negocio. El segundo tipo es la capacitación polivalente, donde el trabajador adquiere conocimientos que le servirán para trabajar en otra organización o en otro puesto (Parra y Rodríguez, 2016).

La capacitación es necesaria para aprovechar las tecnologías para el trabajo a distancia. Los trabajadores requieren ser capacitados en el conocimiento y las habilidades técnicas para usar las TIC adecuadamente. Además, la capacitación es muy importante debido al incremento en el número de herramientas digitales y aplicaciones para el trabajo desde casa. De esta forma se garantiza que los trabajadores estén familiarizados con dichas herramientas digitales (Montaudon et al., 2021).

De acuerdo a la OIT y el Banco Mundial, la pandemia y las medidas de contención ha generado las siguientes dificultades relacionadas a la capacitación y la formación de los trabajadores:

La obstrucción de la provisión de la educación y capacitación técnica y profesional (ECTP), la falta de infraestructura general y tecnológica (electricidad, internet, conectividad y equipos); la falta de plataformas de aprendizaje a distancia efectivas y amigables con el usuario; la poca capacidad del personal para apoyar en el aprendizaje a distancia mediante recursos pedagógicos de calidad y los limitados recursos financieros. (OIT y Banco Mundial, 2021, p. 1)

Sin embargo, esta situación ha permitido fomentar la educación a distancia, la innovación y la adaptación; así como, el desarrollo de habilidades digitales y nuevas capacidades para enfrentar los retos generados por la pandemia. Así, el reto de la ECTP fue continuar con la provisión de capacitaciones, evaluaciones y certificaciones. Sin embargo, esta situación propició la elaboración de nuevos programas y recursos de capacitación, a través de las alianzas entre proveedores públicos y privados (OIT y Banco Mundial, 2021).

Por último, la capacitación del personal puede incrementar la productividad nacional y crear un mercado más competitivo y atractivo para la inversión, lo que es importante para el desarrollo económico e industrial de la región (Parra y Rodríguez, 2016).

5) **Seguridad y salud laboral.** La organización empleadora es responsable de proteger la salud y seguridad del trabajador, de acuerdo a la normativa vigente. Además, debe informar al trabajador la política de la organización respecto a este tema (CES, 2011). El objetivo de la seguridad y salud laboral es el bienestar social, mental y físico de los trabajadores desde una visión integral; así como, evitar los accidentes y las enfermedades laborales. Además, reconoce la importancia de la relación entre la salud y la seguridad de los trabajadores, el lugar de trabajo y el entorno fuera del lugar de trabajo (OIT, 2014).

Los riesgos relacionados al trabajo son seis: “riesgos derivados de la seguridad y el uso de la tecnología, riesgos ergonómicos y psicosociales, riesgos físicos del ambiente de trabajo, riesgos químicos y biológicos, riesgos derivados del lugar de trabajo y riesgos por combinación de varios factores” (OIT, 2014, p.16). Es decir, el empleador tiene la responsabilidad de realizar la evaluación de los riesgos laborales asociados a los diversos

puestos de trabajo para asegurar la calidad de vida en el trabajo y para evitar futuras enfermedades ocupacionales.

En el Perú, con el Decreto Supremo N°018-2021-TR se aprobó la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030. El fin de esta política es la promoción de la cultura de prevención de riesgos laborales, cuyos principios son la prevención, la gestión integral, la responsabilidad, la universalización, la atención integral de la salud, la participación y el diálogo social (MTPE, 2021).

6) ***Mecanismos de supervisión y reporte.*** Debido a que el trabajo a distancia tiene cierto grado de flexibilidad, los empleadores deberían asegurar la autodisciplina y la supervisión de los trabajadores. Para lograr ello, se pueden emplear las siguientes medidas: establecer el grado de autodisciplina y el cumplimiento del horario laboral, asegurar que las horas de trabajo y de descanso estén acorde la legislación nacional, los convenios colectivos o la política de la organización; controlar que los trabajadores registren el total de horas trabajadas por día o por semana mediante la presencia en línea o el correo electrónico (OIT, 2020a).

La implementación del trabajo remoto hizo que muchos líderes se convirtieran en supervisores remotos sin saber cómo hacerlo, lo cual provocó una supervisión excesiva. Además, la comunicación con los superiores se convirtió en una condición muy importante y frecuente en el trabajo remoto, mediante juntas rápidas o llamadas para verificar el estado de los trabajadores y el avance del trabajo. En el caso de las juntas y las reuniones, estas han sido virtuales pero muchas veces podían resultar improductivas e ineficientes pues el propósito de la misma no estaba correctamente especificado (Montaudon et al., 2021).

### 2.3.2. Satisfacción Laboral (variable dependiente)

**2.3.2.1. Definición.** La satisfacción laboral o satisfacción en el trabajo puede ser definida de la siguiente forma:

Es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Dicha actitud se basa en las creencias y valores que el trabajador desarrolla su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto y por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”. Sin embargo, existen tres características del empleado que afectan las percepciones del “debería ser”, y son: *las necesidades, los valores y los rasgos personales*. Así mismo, existen tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del “debería ser”, y estos son: las comparaciones sociales con otros empleados, las características de empleos anteriores y los grupos de referencia. (Vallejo, 2010, p. 76)

En ese sentido, la satisfacción laboral puede ser definida como la formación de actitudes a partir de la combinación de diversos factores relacionados al contenido del trabajo, al contexto laboral o una combinación de ambos (Peiró, 1997 como se citó en Ruvalcaba et al., 2014). Debido a esto, la satisfacción laboral requiere de “la habilidad de los administradores para establecer un ajuste casi perfecto entre las características y requerimientos del puesto de trabajo y las capacidades, habilidades y necesidades de crecimiento del individuo” (Manso, 2012, p. 83). Es decir, es necesario establecer un balance entre los requerimientos y necesidades de la organización y las características profesionales y las necesidades personales del trabajador para que el resultado sea un trabajo eficiente, eficaz y que beneficie a ambas partes.

El resultado de ese balance o ajuste es la productividad. Esto genera una sensación de haber realizado un buen trabajo, sobre todo, si el empleador es capaz de reconocerla y premiarla. Como consecuencia, se incrementará la satisfacción laboral del trabajador

(Vallejo, 2010). Otros factores asociados a la satisfacción laboral han sido estudiados a lo largo de la historia, tales como:

La identificación de las actitudes y los sentimientos individuales, las apreciaciones y valoraciones subjetivas de la situación laboral, las relaciones sociales, la comunicación, el estilo de dirección o la influencia del grupo de trabajo, sobre las características de las actitudes individuales y la satisfacción en el trabajo. (Ruvalcaba et al., 2014, p. 114)

Es decir, para estudiar y analizar la satisfacción laboral es necesario conocer la complejidad de este concepto pues se relaciona con diversos factores o variables, los cuales pueden ejercer algún grado de influencia o no dependiendo de las circunstancias y de los sujetos de estudio. Además, es importante recordar que la satisfacción puede influir en otras variables que afectan el desempeño de los trabajadores y de las organizaciones.

En ese contexto, el estudio de la “productividad mediante sus métodos y sistemas de incentivos ha permitido realizar investigaciones sobre el bienestar del ser humano en el trabajo y la satisfacción laboral fue y sigue siendo uno de los tópicos de mayor interés” (Ruvalcaba et al., 2014, p. 115).

Para entender la complejidad del concepto de satisfacción laboral, se ha empleado la perspectiva actitudinal, la cual considera que existen tres componentes (cognitivo, afectivo y conductual) que conforman la satisfacción laboral (Weiss, 2002, como se citó en Micalay, 2021). El factor cognitivo incluye la evaluación y el valor que el trabajador hace sobre su trabajo a partir de sus creencias y opiniones. El factor afectivo abarca los sentimientos y las emociones que genera el resultado o valor realizado por el componente cognitivo. Finalmente, el factor conductual incluye las acciones o comportamientos que muestra el trabajador en base a los dos factores o componentes previamente mencionados (Weiss, 2002, como se citó en Micalay, 2021).

La satisfacción laboral puede ser estudiada desde dos niveles: la satisfacción general y la satisfacción por facetas. La primera hace referencia al indicador promedio que puede

sentir el trabajador sobre su trabajo. La segunda se refiere al menor o mayor grado de satisfacción sobre aspectos específicos del trabajo (Vallejo, 2010). Además, el ajuste entre el contenido y el contexto del trabajo, los valores individuales y los valores colectivos de los grupos de referencia pueden generar dos tipos de satisfacción laboral: intrínseca (el resultado de la combinación de los factores internos) y la extrínseca (el resultado de combinación de los factores externos) (Herzberg, 1959, como se citó en Manso, 2012; Ruvalcaba et al., 2014).

La elaboración de modelos que pretendan explicar la satisfacción laboral debería evitar el error de simplificar las descripciones de los factores más importantes; además, dichos modelos deben incluir los aspectos del contenido y del contexto del trabajo sin excluir alguno de los dos pues son relevantes para explicar la formación de las actitudes de los trabajadores (Peiró, 1997, como se citó en Ruvalcaba et al., 2014).

Existen tres orientaciones sobre la satisfacción laboral. En la primera orientación, la satisfacción laboral se define como la actitud resultante de la satisfacción de las necesidades y el cumplimiento expectativas a través del trabajo. La segunda orientación se centra en los aspectos internos del trabajador, donde la satisfacción laboral se produce cuando la situación laboral se ajusta a los valores del mismo. Finalmente, la tercera orientación prioriza la influencia de los grupos de referencia, los cuales determinan la actitud del trabajador y la satisfacción laboral del mismo (Peiró, 1997 como se citó en Ruvalcaba et al., 2014).

A continuación, se explicarán algunas teorías sobre la satisfacción laboral elaboradas por diferentes autores.

**2.3.2.2. Teorías sobre la Satisfacción laboral.** Debido al interés que ha existido a lo largo del tiempo por la satisfacción laboral, diversas teorías han sido elaboradas para intentar explicar y describir los aspectos relacionados a este tema. Seguidamente, se describen las teorías sobre la satisfacción laboral, las cuales ha contribuido al desarrollo

de nuevas investigaciones y a la elaboración de nuevos modelos teóricos sobre la satisfacción laboral.

- 1) **“Teoría bifactorial o Motivación – Higiene de Frederick Herzberg”**. Esta teoría establece que “uno de los principios más importante en el campo de la motivación laboral es que la satisfacción y la insatisfacción son conceptos distintos e independientes” (Manso, 2012, p. 81). Es decir, se puede decir que existen factores que pueden generar satisfacción o que pueden ocasionar insatisfacción en el trabajador.

Los factores de higiene o factores extrínsecos están relacionados a los sentimientos negativos o de insatisfacción atribuidos al contexto del trabajo e incluyen los siguientes aspectos: la calidad de la supervisión, las relaciones interpersonales, las remuneraciones, las prestaciones, las condiciones físicas o el establecimiento, la seguridad en el trabajo, las prácticas y políticas de la organización, entre otras. La presencia de estos factores permite reducir o eliminar la insatisfacción laboral y la ausencia o incorrecta aplicación de los mismos no contribuye a mejorar la satisfacción (Herzberg, 1959, como se citó en Manso, 2012). Es decir, los factores de higiene solo influyen en el incremento o reducción de la insatisfacción más no en la satisfacción laboral pues no son fuente de motivación.

Los motivadores o factores intrínsecos están vinculados a las experiencias satisfactorias de los trabajadores en el trabajo; es decir, son las reacciones emocionales frente al contenido del trabajo e incluyen los siguientes elementos: la sensación de realización personal obtenida del trabajo, el reconocimiento al desempeño, la trascendencia e importancia del puesto de trabajo sin tareas rutinarias, la responsabilidad, las oportunidades de avance y promoción profesional, el crecimiento y desarrollo personal, entre otros (Herzberg, 1959, como se citó en Manso, 2012).

De esta forma, la presencia de ambos factores puede contribuir a incrementar el nivel de motivación del trabajador, generar la satisfacción laboral y promover un mayor desempeño laboral (Herzberg, 1959, como se citó en Manso, 2012). Además, de acuerdo



a varios estudios, la productividad puede conducir a la satisfacción y no a la inversa, pues si se realiza buen trabajo, esto producirá la sensación intrínseca de bienestar y si se le agrega el reconocimiento del empleador, incrementarán la satisfacción laboral del trabajador (Vallejo, 2010).

Asimismo, en relación a la vida, la naturaleza del ser humano y el papel del trabajo en el crecimiento y el desarrollo personal se menciona que existen dos clases de individuos: quienes solo evitan el dolor y buscan satisfacer sus necesidades básicas: alimentación, abrigo y seguridad; y quienes utilizan el trabajo como medio para satisfacer sus necesidades de crecimiento personal y de trascendencia en la vida. Debido a esto, los empleos deberían incluir tanto los factores de higiene como los motivadores, si lo que se busca es una mayor motivación en los trabajadores (Herzberg, 1966, como se citó en Manso, 2012). En ese sentido, la motivación y la satisfacción laboral dependen del equilibrio entre las características y los requerimientos del empleo; y las capacidades, las habilidades y los conocimientos del trabajador (Manso, 2012).

- 2) **“Teoría de la discrepancia de Edwin Locke”**. Esta teoría propone la importancia de la relación entre los valores del trabajador y la satisfacción laboral. Además, se incluyen las percepciones, los juicios y las necesidades del trabajador. Así, el grado de satisfacción laboral se produce cuando se combinan dichos factores con el contexto laboral. En esta teoría la percepción del trabajador es importante pues emplea sus valores personales para valorar su trabajo y la satisfacción que este puede generar independientemente de la satisfacción de sus necesidades (Locke, 1984, como se citó en Benedito et al., 2008).

Existen diferentes tipos de valores tales como: los valores laborales que se obtienen del mismo trabajo, los valores existenciales, los valores personales, los valores sociales e instrumentales (guías o pautas). Además, la satisfacción laboral depende de los valores más importantes para el individuo, los cuales pueden adquirirse a través del trabajo y deben ser congruentes con la satisfacción de las necesidades básicas o psicológicas (Locke, 1984, como se citó en Benedito et al., 2008). Es decir, la satisfacción laboral

dependerá de la percepción del trabajador sobre los aspectos del trabajo y sobre si este le ayuda a satisfacer sus necesidades.

En esta teoría se distinguen entre las fuentes de satisfacción laboral (eventos o condiciones), que incluye a los factores intrínsecos y extrínsecos; y los agentes de la satisfacción laboral. Los eventos o condiciones son seis: el trabajo en sí mismo, el sueldo, las promociones, el reconocimiento, los beneficios y las condiciones laborales. Los agentes son tres: el jefe, los colegas y la organización y la dirección (Locke, 1976, como se citó en Benedito et al., 2008). Es decir, las fuentes de satisfacción laboral pueden ser tanto intrínsecas como extrínsecas.

Esta característica diferencia a esta teoría de la teoría de Bifactorial, la cual solo relaciona los factores motivadores con aspectos intrínsecos más no extrínsecos. Por otro lado, esta teoría incluye los agentes externos que pueden generar la satisfacción o insatisfacción laboral.

- 3) ***“Teoría de los Grupos de Referencia (TGR) de Robert K. Merton”***. Esta teoría propone que la conducta de un individuo se basa en el conjunto de valores y normas de un grupo de referencia dentro de una estructura social. El grupo de referencia puede estar conformado por un conjunto de personas o puede referirse a un solo sujeto con estatus social renombrado. De esta forma, se genera una relación entre estos grupos y el individuo que sirven de referencia para mostrar determinadas conductas o comportamientos (Merton, 1968, como se citó en Abreu, 2019). Es decir, el individuo comparte los valores y las normas establecidas con dichos colectivos.

Además, la influencia de un grupo de referencia puede variar pues depende de las circunstancias específicas y del individuo que busca relacionarse con dicho grupo (Merton, 1968, como se citó en Abreu, 2019). Debido a esto, la influencia de los grupos de referencia es relativa y no absoluta pues depende del individuo y del momento específico. Así, la influencia del grupo de referencia determina la actitud que adoptará el

individuo y la conducta del individuo depende de sus sentimientos hacia los grupos de referencia. Esta actitud puede ser positiva (asimila motivado por las normas), negativa (rechaza motivado por las normas) o neutra (Merton, 1968, como se citó en Abreu, 2019). Es decir, la influencia de los grupos de referencia es circunstancial y temporal.

El punto de partida será la diversidad de entornos o el conjunto de grupos de los que el trabajador forma parte (entorno laboral, familiar, socioeconómico, entre otros). De esta forma, el trabajador evaluará las características de su situación laboral y las comparará con las del grupo o grupos de referencia. Así, dichas características deberían alinearse a los valores y las normas que el trabajador tiene como referencias de la realidad social en la que se encuentra (Merton, 1968, como se citó en Abreu, 2019).

- 4) “*Teoría de los Sucesos Situacionales de Quarstein, McAfee y Glassman*”. En esta teoría se propone que la satisfacción laboral puede ser entendida como una satisfacción global, la que está determinada por la combinación de dos factores: las características y los sucesos situacionales. Con la combinación de ambos factores es posible predecir la satisfacción laboral del trabajador. Los trabajadores suelen evaluar las características situacionales o del trabajo antes de los sucesos situacionales (Quarstein, McAfee y Glassman, 1992, como se citó en Bonillo y Nieto, 2010).

Primero, se encuentran las características del trabajo, las que incluyen variables como la remuneración o el salario, las oportunidades de ascenso o promoción, las condiciones laborales, las políticas de la organización y la supervisión. Estas características suelen ser analizadas antes de aceptar un trabajo. Luego, se analizan los sucesos situacionales, los que pueden ser positivos o negativos, y son analizados luego de aceptar un trabajo (Quarstein, McAfee y Glassman, 1992, como se citó en Bonillo y Nieto, 2010).

**2.2.2.3. Factores o Variables asociados a la satisfacción laboral.** En el trabajo existen variables o factores que determinan la satisfacción laboral. “Los principales factores son el trabajo desde el intelecto estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores” (Vallejo, 2010, p. 79). Además, los trabajadores prefieren empleo que suelen cumplir con las siguientes condiciones: “brindan oportunidades para aplicar sus habilidades y capacidades y ofrecen una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen al trabajo poseedor de estímulos intelectuales” (Vallejo, 2010, pp. 79-80). Debido a esto, si los empleos no implican algún reto para los trabajadores, estos pueden generar fastidio o, por el contrario, si son demasiado complicados podrían provocar sentimientos de fracaso o frustración.

Otras variables importantes son el salario o la remuneración que deben estar relacionados a las exigencias y los retos del puesto de trabajo, las políticas de ascenso o promoción, las condiciones del ambiente laboral que favorezcan el bienestar del trabajador, relaciones cordiales, amigables y de respeto con los colegas quienes pueden darles su apoyo; y las características del puesto de trabajo y el contexto laboral (factores situacionales) (Vallejo, 2010). Es decir, el diseño de los puestos de trabajo y las condiciones laborales son importantes para contribuir a la satisfacción laboral de los trabajadores y como consecuencia, poder incrementar la productividad.

Además, las variables pueden ser clasificadas de la siguiente forma: sociodemográfica, condiciones de trabajo y contexto laboral (Ruvalcaba et al., 2014). La combinación de las condiciones de trabajo y el contexto laboral se manifiesta en el comportamiento del trabajador en el trabajo. Este comportamiento está conformado por “la ejecución o rendimiento del trabajador, el absentismo laboral y la rotación del empleo” (Ruvalcaba et al., 2014, p. 124). Estas variables de comportamiento están relacionadas con la autonomía, la comunicación y la presencia de conflictos, así como, con las consecuencias de la insatisfacción laboral. A continuación, se explicará la clasificación de las variables de la satisfacción laboral.

- 1) **Condiciones laborales.** Esta variable incluye a las características del trabajo en sí mismo; tales como la variedad de las tareas, la autonomía, el uso de habilidades, la promoción o posibilidades de ascenso, los sistemas de recompensa, el reconocimiento, el aspecto legal del trabajo, la supervisión y el estilo de dirección (Ruvalcaba et al., 2014). Además, incluye el estímulo intelectual, el desarrollo de capacidades, la libertad y la retroalimentación. Sin embargo, si un puesto de trabajo no cumple con estos determinantes podría causar fastidio, sentimientos de frustración y fracaso (Vallejo, 2010). Es decir, esta variable incluye los factores intrínsecos y las características que más valora el trabajador sobre su trabajo. Es el aspecto más cercano e individual de la satisfacción laboral.
  
- 2) **Contexto laboral.** Esta variable está integrada por el salario o la remuneración, los sindicatos, el estatus, el tamaño de la organización, las prácticas y políticas de la organización (Ruvalcaba et al., 2014). Respecto a esta variable, los trabajadores están interesados en sistemas de pago y políticas de ascenso justas pues el salario debería estar acorde a las exigencias del puesto y los ascensos deberían hacerse de forma imparcial (Vallejo, 2010).

Otro aspecto importante es la seguridad y salud laboral, sobre todo el ambiente laboral pues los trabajadores se preocupan por su bienestar personal y por las facilidades para realizar su trabajo. Por lo cual prefieren entornos limpios, seguros y tranquilos que les permitan enfocarse en sus tareas (Vallejo, 2010). Es decir, se incluyen los factores extrínsecos, la importancia de los grupos de referencia, los sucesos y los agentes relacionados al trabajo. Es el aspecto más organizacional de la satisfacción laboral.

- 3) **Variable sociodemográfica.** Esta variable está conformada por “el sexo, la edad, el nivel profesional, la ocupación a tiempo completa o parcial; y la antigüedad en el puesto, el nivel de educación y formación” (Ruvalcaba et al., 2014, p. 121). Además, “en la satisfacción influye el sexo, la edad, el nivel de inteligencia, las habilidades y la antigüedad en el trabajo. Son factores que la empresa no puede modificar, pero sí sirven para prever el grado relativo de satisfacción” (Vallejo, 2010, pp. 80-81). Es decir, esta variable permite elaborar el perfil

sociodemográfico de los trabajadores para poder predecir el grado relativo de satisfacción laboral.

Por último, si las condiciones y el contexto del trabajo pueden generar satisfacción laboral, éstas también podrían generar insatisfacción laboral, la cual se define como una respuesta negativa o rechazo del trabajador a su trabajo, debido a un conjunto de factores. La insatisfacción genera desmotivación, ansiedad, estrés, depresión, afecta el rendimiento y la productividad del trabajador; y la calidad del trabajo. Además, se incrementa la probabilidad de que el trabajador abandone su trabajo. Debido a la insatisfacción, se producen dos conductas de separación: el ausentismo (temporal) y la rotación (permanente) (Vallejo, 2010).

**2.3.2.4. Investigaciones sobre la satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19.** Existen investigaciones sobre la relación entre la satisfacción laboral y el trabajo remoto durante el confinamiento por la pandemia. A continuación, se describirán algunas que se realizaron con la participación de trabajadores con diferentes empleos y en diversas partes del mundo.

El primer ejemplo es la investigación realizada en Suiza, la cual tuvo el objetivo de analizar la relación entre las condiciones laborales (trabajo desde casa) y la productividad y bienestar de 238 psicólogos vocacionales. La respuesta al cuestionario fue del 89% de las solicitudes enviadas. Las hipótesis de la investigación estaban enfocadas en la relación entre el balance vida-trabajo, la distracción, el trabajo desde casa, la productividad y la satisfacción laboral (Zürcher et al., 2021).

Los resultados mostraron que los psicólogos vocacionales que no trabajaban con colegas tenían menor distracción, mayor productividad y satisfacción laboral trabajando desde casa, en comparación del trabajo en oficina. Las condiciones particulares del confinamiento contribuyeron al incremento de la satisfacción laboral. Sin embargo, los participantes que solían compartir el trabajo con otros colegas psicólogos antes de la

pandemia, presentaron un alto nivel de soledad al trabajar desde casa. Así, llegaron a la conclusión de que los psicólogos mostraron un mayor grado de satisfacción laboral y un nivel más alto de productividad; así como, un menor grado de distracción (Zürcher et al., 2021).

Otra investigación tuvo el objetivo de analizar los niveles de conciliación trabajo-familia y las variables psicosociales en 50 profesores de educación no universitaria y 45 no profesores del sector servicios, que se encontraban laboralmente activos. Así, concluyeron que en el profesorado el balance entre el trabajo y la familia se relaciona con un menor nivel de estrés y tensión laboral; y una mayor satisfacción con la vida. Sin embargo, en el grupo de no profesores, la conciliación trabajo-familia se relacionaba con mayores niveles de satisfacción laboral y al menor número de exigencias laborales. Además, llegaron a la conclusión de que el apoyo social se relacionaba directa y positivamente con la conciliación trabajo-familia; mientras que, en el grupo de no profesores, el control del trabajo fue la variable que más se relacionaba con la conciliación trabajo-familia (Vilella et al., 2021).

La tercera investigación pretendió analizar la relación entre la satisfacción en el trabajo y la vida; y el trabajo remoto durante la pandemia de COVID-19; así como la influencia del estrés, la autoeficacia y la autoestima en 283 participantes de diferentes modalidades de trabajo, tales como, trabajadores independientes y trabajadores públicos o privados. Los resultados mostraron que a pesar de que el trabajo remoto fue impuesto, este contribuyó a la satisfacción laboral. Esto probablemente se dio porque el trabajador tenía una sensación de seguridad, estabilidad y bienestar pues era una forma de protección frente al riesgo de contagio. El trabajo remoto les permitió mantenerse enfocados en sus tareas y evitar pensar en la pandemia, lo que los protegió frente a la ansiedad (Kondratowicz et al., 2022).

Otro hallazgo importante fue el ahorro de tiempo para dedicarlo a la familia, lo que se traduce en satisfacción con el ámbito familiar. Además, hallaron que el trabajo remoto reducía el estrés y podía incrementar la autoeficacia y la autoestima. Así, llegaron a la conclusión de que existía una asociación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral

donde el nivel de estrés percibido, la carga laboral, la autoeficacia y la autoestima fueron los recursos internos más esenciales del trabajador (Kondratowicz et al., 2022).

El cuarto estudio se realizó en Luxemburgo y pretendió analizar la relación entre el bienestar (satisfacción laboral y estrés laboral) y el uso de cuatro herramientas digitales de colaboración y comunicación<sup>9</sup> de 438 teletrabajadores; así como, analizar la productividad antes y durante el primer confinamiento. El primer hallazgo mostró que el perfil del teletrabajador que genera un incremento en la productividad es el que combina el uso diario o semanal de las cuatro herramientas, a expensa de la satisfacción laboral (Martín et al., 2022).

El segundo hallazgo indica que el uso de las cuatro herramientas asociado a un incremento en la frecuencia de uso, antes y después del primer confinamiento, generó demasiado flujo de información para manejarlo. Esto provocó que los teletrabajadores sufrieran una sobrecarga de información, lo cual incrementó su estrés y redujo su satisfacción laboral y productividad. El tercer hallazgo mostró que el uso de las cuatro herramientas digitales, antes del confinamiento, parecía protegerlos de la mayoría de los efectos adversos, excepto del incremento del estrés laboral.

Así, concluyeron que para el bienestar y la productividad del teletrabajador es necesario apoyar la interacción a través del uso de herramientas digitales, con el fin de evitar el aislamiento. Además, es importante que el teletrabajador tenga un mejor conocimiento en el uso de dichas herramientas para la comunicación y la cooperación en el trabajo (Martín et al., 2022).

En síntesis, se observa que existen diversas investigaciones que han estudiado la relación entre el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral de trabajadores con diferentes empleos. Sin embargo, el estudio sobre la relación entre estas variables en los docentes universitarios es aún limitada. Por esto, la presente investigación tiene el objetivo de estudiar esta relación en los docentes de una universidad pública en el Perú.

---

<sup>9</sup> Groupware, flujo de trabajo, mensajería instantánea y conferencia por webcam.



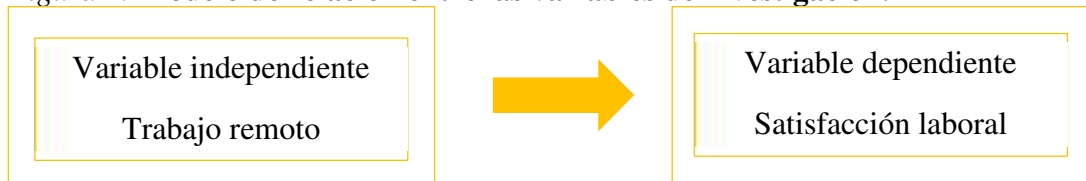
## CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

- La presente investigación tiene el enfoque cuantitativo. Este enfoque tiene diversos fines, entre los cuales “se encuentra el de relacionar fenómenos, eventos, hechos o variables” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 40). En ese sentido, esta investigación pretende determinar la relación entre dos variables: trabajo remoto (independiente) y satisfacción laboral (dependiente). Además, el enfoque cuantitativo emplea datos numéricos que se analizan con métodos estadísticos para lograr una visión más objetiva del problema (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).
- El diseño de la investigación es no experimental pues las variables no son manipuladas deliberadamente. Además, es transeccional o transversal pues los datos se recopilaron en un momento y lugar específicos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). “Este diseño permite analizar la incidencia de determinadas variables, así como su interrelación en un momento, lapso o periodo” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p.176).
- Las investigaciones de tipo transeccional correlacional suelen “describir relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea términos correlacionales o en la relación causa efecto” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 179). Así, esta investigación es de tipo correlacional pues pretende estudiar la relación entre dos variables en un momento específico; así como, medir las variables y su relación en términos estadísticos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

La figura 2 grafica la relación entre las variables de la investigación.

**Figura 2. Modelo de relación entre las variables de investigación.**



### 3.1.1. Operacionalización de variables

Luego de realizar el repaso sobre la literatura relacionada al trabajo remoto y a la satisfacción laboral, se estableció al trabajo remoto como la variable independiente “X” y la satisfacción laboral como la variable dependiente “Y”. Las dimensiones de ambas variables se muestran en la tabla 7.

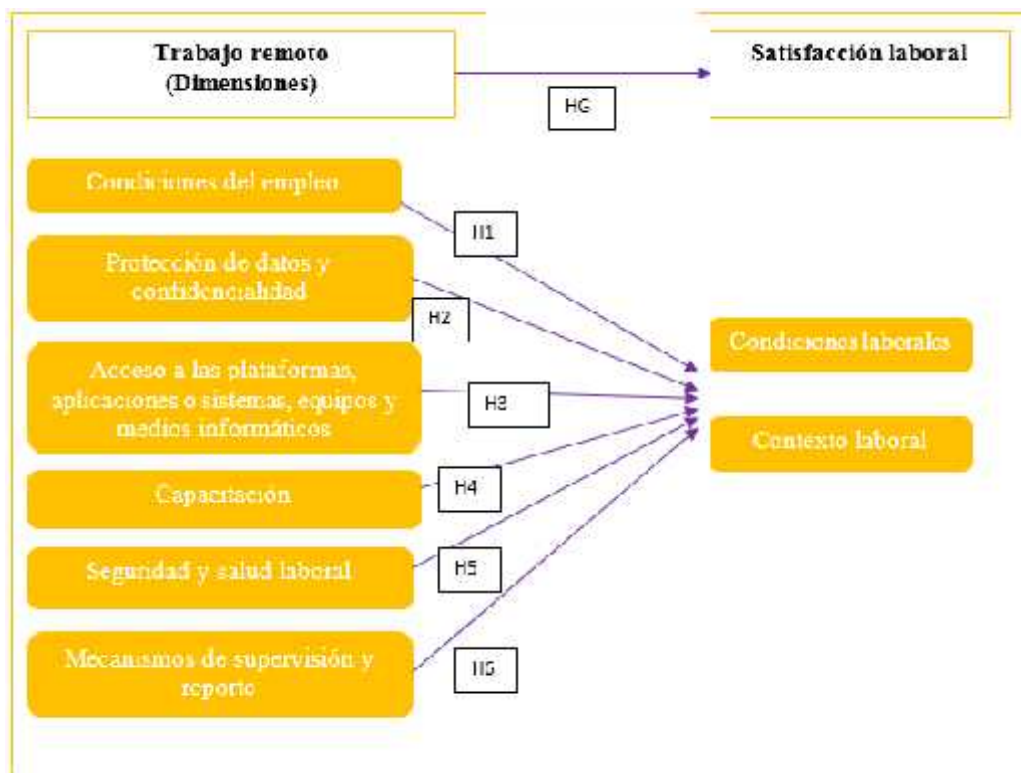
**Tabla 7. Dimensiones de las variables de estudio.**

<b>Variable Independiente X:</b>	<b>Variable Dependiente Y:</b>
<b>Trabajo remoto</b>	<b>Satisfacción Laboral</b>
X <sub>1</sub> : Condiciones del empleo	Y <sub>1</sub> : Condiciones laborales
X <sub>2</sub> : Protección de datos y confidencialidad	
X <sub>3</sub> : Acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos	
X <sub>4</sub> : Capacitación	Y <sub>2</sub> : Contexto laboral
X <sub>5</sub> : Seguridad y salud laboral	
X <sub>6</sub> : Mecanismos de supervisión y reporte	

### 3.1.2. Modelo de investigación e hipótesis

El modelo de la investigación y sus hipótesis se muestran en la figura 3.

Figura 3. Modelo de investigación.



La “Matriz de consistencia” se encuentra en el Anexo 1 y la “Matriz de operacionalización de las variables” se encuentra en el Anexo 2.

### 3.2. Población de estudio

En esta investigación se estableció que el conjunto de profesores contratados y nombrados de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano Puno (UNAP) como población de estudio. El Anexo 3 muestra la “Carta de Autorización” del Decano de la facultad, donde se otorgó el permiso para usar el nombre de la facultad. En la tabla 8 se muestra la distribución de los docentes.

**Tabla 8. Docentes en la FCS de la UNAP hasta el 2022.**

Docentes universitarios de la FCS	Cantidad
Contratados	113
Nombrados	103
Total	216

Como se observa en la tabla 8, la población total es de 216 docentes universitarios.

### 3.3. Tamaño de muestra

El tamaño de la muestra se calculó utilizando la fórmula de muestreo probabilístico.

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2(N-1) + Z^2 \sigma^2}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

Z = Nivel de confianza

e = Margen de error

$\sigma^2$  = Varianza poblacional

N = Tamaño de la población

El cálculo se realizó con el 5% de margen de error permitido, el 95% de nivel de confianza y una población (N) de 216, dando como resultado una muestra (n) de 138 docentes universitarios. Además, la muestra seleccionada es probabilística pues todos los docentes tendrán la misma probabilidad de ser escogidos y se realizará una selección aleatoria de estos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Están incluidos los docentes contratados y nombrados de todas las carreras profesionales de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNAP en el periodo 2021-2022.

### 3.4. Técnicas de recolección de datos

#### 3.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron dos instrumentos: el análisis documental (revisión bibliográfica) y el cuestionario auto administrado de preguntas cerradas con la escala Likert. El análisis documental permite identificar, seleccionar, analizar y articular las fuentes documentales (libros, anuarios, periódicos, trabajos monográficos, textos, videografías, audio casetes y otros) con el objeto de estudio (Guerrero y Guerrero, 2015).

El cuestionario es un conjunto de preguntas que permite medir una o más variables y que debe ser congruente con el objetivo y la hipótesis de la investigación. Los cuestionarios se pueden utilizar en todo tipo de encuestas, el contenido de las preguntas puede ser variado; y en el que se consideran dos tipos de preguntas: cerradas (respuestas previamente delimitadas) y abiertas (no delimitan alternativas de respuesta (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)).

Además, se elaboró un cuestionario de 43 ítems, los 8 primeros son preguntas sobre datos sociodemográficos que incluyen edad, sexo, estado civil, máximo nivel de estudios alcanzados, categoría profesional, dedicación, condición y años de trabajo. Los 35 ítems restantes fueron medidos con la escala Likert con cinco alternativas. El cuestionario empleado para la recopilación de los datos se encuentra en el Anexo 4.

- Escala Likert para Trabajo remoto:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

- Escala Likert para Satisfacción laboral:

Nada satisfecho	Poco Satisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

Además, el cuestionario se dividió en tres bloques de preguntas. En el primero se enfocó en recoger información sociodemográfica de los encuestados. El segundo bloque estuvo enfocado en medir las seis dimensiones de la variable independiente. El tercer bloque se enfocó en medir las dimensiones de la variable dependiente. La distribución de preguntas del cuestionario se muestra en la tabla 9.

**Tabla 9. Cuadro de Distribución de preguntas del cuestionario.**

<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Número de preguntas</b>
<b>Datos sociodemográficos</b>	Edad, sexo, estado civil, máximo nivel de estudios alcanzados, categoría profesional, dedicación, condición y años de trabajo	8
<b>Trabajo remoto</b>	Condiciones del empleo	6
	Protección de datos y confidencialidad	2
	“Acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos”	6
	Capacitación	3
	Seguridad y salud laboral	4
	Mecanismos de supervisión y reporte	5
<b>Satisfacción laboral</b>	Condiciones laborales	5
	Contexto laboral	4
<b>Total</b>		<b>43</b>

Luego de revisar y analizar la literatura (teorías e investigaciones previas) sobre el trabajo remoto y la satisfacción laboral; y sus dimensiones (indicadores), se elaboraron las preguntas del cuestionario. El Anexo 5 incluye las fuentes de las que provienen las preguntas.

### ***3.4.2. Validez y confiabilidad del instrumento***

El instrumento empleado para medir y recopilar los datos debe cumplir con algunos requisitos, tales como, la confiabilidad, la validez y la objetividad (esta última es difícil de lograr en las ciencias sociales e incluso en las ciencias naturales) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Debido a esto, el instrumento fue sometido a diversas pruebas para que cumpliera con estos requisitos.

- La validez del cuestionario:

La validez hace referencia “al grado en que un instrumento mide con exactitud la variable que verdaderamente pretende medir. Es decir, si refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 229). La validez puede dividirse en dos tipos: contenido y constructo.

La validez de contenido hace referencia al grado en que un instrumento refleja el dominio del contenido sobre las variables que se medirán, el cual está definido por la literatura (teoría e investigaciones) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En ese sentido, el instrumento fue elaborado luego de una amplia revisión de la literatura sobre las variables de estudio.

La validez del constructo está relacionada a la idoneidad del instrumento para medir un concepto teórico, donde las mediciones se correlacionan de forma consistente entre sí (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Debido a esto, el cuestionario empleado (instrumento) fue validado mediante el método de juicio de expertos. Dos docentes investigadores universitarios fueron contactados para que evaluaran el instrumento a través de una ficha, la cual incluyó diferentes aspectos y criterios de validación, quienes le dieron la validez de 92.5% y 97% respectivamente. El Anexo 6 contiene los informes firmados que validaron la aplicación del cuestionario.

- La confiabilidad del cuestionario:

Para medir “la coherencia o consistencia interna se emplean coeficientes que pueden estimar la confiabilidad, la cual puede definirse como el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes en la muestra o casos” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 229). Es decir, la aplicación del instrumento dará resultados similares. Para esto, se realizó una prueba piloto para recolectar 20 respuestas y con estas calcular la confiabilidad del instrumento.

Como se muestra en la tabla 10, el resultado de la prueba piloto indica que todos los casos fueron aceptados por como válidos por el software SPSS versión 25. Así, se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.947, lo que indicó que el instrumento era confiable.

**Tabla 10. Resumen de procesamiento de casos de la prueba piloto.**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### **3.4.3. Recolección de datos**

La recolección de datos se realizó entre agosto y septiembre de 2022. Estos fueron recopilados y codificados en un paquete de datos Excel para construir una base de datos o matriz. Además, se elaboraron las figuras y las tablas para la presentación de los resultados. Luego, se empleó el software estadístico SPSS Statistics versión 25 para analizar la confiabilidad del instrumento, de las variables y de los indicadores.



El siguiente análisis que se realizó fue el descriptivo. Además, se llevó a cabo la prueba de normalidad y se analizó la correlación entre las variables mediante el coeficiente de Spearman. Luego se comprobaron las hipótesis planteadas. Finalmente, se presentaron los hallazgos y se elaboraron las conclusiones de la investigación.

## **CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados**

Para la investigación se recolectaron datos de la muestra conformada por los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano Puno. Los datos fueron tabulados mediante el software Excel, luego se elaboró una matriz o paquete de datos, tablas y figuras. Esta tabulación fue necesaria para realizar el análisis descriptivo. Además, se empleó el software SPSS versión 25 para realizar el análisis de confiabilidad y el análisis inferencial de la correlación de los datos. En el enfoque cuantitativo, para el análisis de los datos se debe seguir un proceso (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). A continuación, se describe este proceso.

1. Análisis de la confiabilidad del cuestionario (instrumento), de las variables y de los indicadores mediante el coeficiente alfa de Cronbach.
2. Análisis descriptivo de los indicadores. Para esto, se tabularon los datos y se elaboraron tablas y figuras. Luego se procedió a analizar los datos y se elaboró la interpretación de los resultados.
3. Análisis estadístico inferencial mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Para esto, primero, fue necesario realizar la prueba de normalidad. Luego, al aplicar el coeficiente de correlación se podría determinar si existió relación entre las variables, así como, probar las hipótesis planteadas, con la finalidad de aceptarlas o rechazarlas y poder elaborar las conclusiones de la investigación.

#### **4.1.1. Análisis de confiabilidad**

Existen una diversidad de procedimientos y fórmulas para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición con escala Likert (ítems), la mayoría fluctúa entre 0 (nula confiabilidad) y 1 (confiabilidad total o perfecta) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Es decir, mientras el resultado se acerque más a cero, habrá más error en la medida y menos confiabilidad del instrumento y si se acerca más a 1, significa que existe menor error y mayor porcentaje de confiabilidad del instrumento.

“Las recomendaciones para evaluar los resultados del alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa  $>.9$  es excelente
- Coeficiente alfa  $>.8$  es bueno
- Coeficiente alfa  $>.7$  es aceptable
- Coeficiente alfa  $>.6$  es cuestionable
- Coeficiente alfa  $>.5$  es pobre
- Coeficiente alfa  $<.5$  es inaceptable” (George y Mallery, 2003 como se citó en Hernández y Pascual, 2018).

Estos rangos fueron considerados para analizar e interpretar los resultados del alfa de Cronbach, luego de aplicarlo al cuestionario (instrumento), a las variables de estudio y a los indicadores de las variables.

**4.1.1.1. Análisis de confiabilidad del instrumento.** La tabla 11 muestra el resultado del alfa de Cronbach luego de ser aplicado a todo el instrumento y su interpretación.

**Tabla 11. Confiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach.**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.947	35

- **Interpretación:**

Como se observa en la tabla 11, el alfa de Cronbach del instrumento es 0.947; es decir, el instrumento tiene 94,7% de confiabilidad. Entonces, la consistencia interna del instrumento es excelente. Así, es posible afirmar que el instrumento es altamente confiable.

**4.1.1.2. Análisis de la confiabilidad de la variable independiente “trabajo remoto” y sus indicadores.** Seguidamente, se presentan las tablas y la interpretación del resultado del alfa de Cronbach luego de ser aplicado a la variable independiente (26 preguntas). Así como, a las dimensiones que la conforman: “1) Condiciones del empleo, 2) Protección de datos y confidencialidad, 3) Acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos, 4) Capacitación, 5) Seguridad y salud laboral y 6) Mecanismos de supervisión y reporte” (MTPE, 2020b, pp. 4-6).

**Tabla 12. Confiabilidad de la variable independiente “X”: trabajo remoto.**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	26

- **Interpretación:**

Como se observa en la tabla 12, el alfa de Cronbach para la variable independiente es 0.938; es decir, la variable tiene 93,8% de confiabilidad. Entonces, la consistencia interna de esta variable es excelente. Así, se confirma que, la confiabilidad de la variable independiente es excelente.

**Tabla 13. Confiabilidad de la dimensión Condiciones del empleo.**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	6

- **Interpretación:**

La tabla 13 indica que el alfa de Cronbach de esta dimensión es 0.864; es decir, este indicador tiene 86,4% de confiabilidad; entonces, la consistencia interna de este indicador es buena. Así, se confirma que el indicador es confiable.

**Tabla 14. Confiabilidad de la dimensión Protección de datos y confidencialidad.**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	2

- **Interpretación:**

La tabla 14 indica que el alfa de Cronbach de esta dimensión es 0.807; es decir, el indicador tiene 80,7% de confiabilidad. Entonces, la consistencia interna de este indicador es buena. Así, se confirma que el indicador es confiable.

**Tabla 15. Confiabilidad de la dimensión “Acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos”.**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,782	6

- **Interpretación:**

La tabla 15 indica que el alfa de Cronbach de esta dimensión es 0.782; es decir, el indicador tiene 78,2% de confiabilidad; entonces, la consistencia interna de este indicador es aceptable. Así, se confirma que el indicador es confiable.

**Tabla 16. Confiabilidad de la dimensión Capacitación.**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	3

- **Interpretación:**

La tabla indica que el alfa de Cronbach de esta dimensión es 0.928; es decir, el indicador tiene 92,8% de confiabilidad; entonces, la consistencia interna de este indicador es excelente. Así, se confirma que el indicador es muy confiable.

**Tabla 17. Confiabilidad de la dimensión Seguridad y salud laboral.**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,769	4

- **Interpretación:**

La tabla 17 indica que el alfa de Cronbach de esta dimensión es 0.769; es decir, el indicador tiene 76,9% de confiabilidad; entonces, la consistencia interna de este indicador es aceptable. Por lo que se confirma que el indicador es confiable.

**Tabla 18. Confiabilidad de la dimensión Mecanismos de supervisión y reporte.**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.877	5

- **Interpretación:**

La tabla 18 indica que el alfa de Cronbach de esta dimensión es 0.877; es decir, el indicador tiene 87,7% de confiabilidad, entonces, la consistencia interna de este indicador es buena. Así, se confirma que el indicador es confiable.

**4.1.1.3. Análisis de la confiabilidad de la variable dependiente “satisfacción laboral” y sus indicadores.** Seguidamente, se muestran las tablas y la interpretación del resultado del alfa de Cronbach luego de ser aplicado a la variable dependiente (9 preguntas). Así como, la confiabilidad de los indicadores (dimensiones) que la conforman: 1) Condiciones laborales y 2) Contexto laboral.

**Tabla 19. Confiabilidad de la variable dependiente “Y”: satisfacción laboral.**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.825	9

- **Interpretación:**

La tabla 19 indica que el alfa de Cronbach para la variable dependiente es 0.825; es decir, esta variable tiene el 82,5% de confiabilidad; entonces, la consistencia interna de esta

variable es buena. Por lo que se puede afirmar que para toda la variable la confiabilidad es buena.

**4.1.1.4. Interpretación de las dimensiones.** Se utilizó el alfa de Cronbach para el análisis de la confiabilidad del instrumento; así como de las variables y los indicadores. De acuerdo a los rangos de valor propuestos por George y Mallery (2003), los resultados fueron: la confiabilidad del instrumento es 0.947 o tiene el 94,7% de confiabilidad; es decir, la confiabilidad es excelente o altamente confiable; y la confiabilidad tanto de las variables como de los indicadores fue mayor a 0.7, donde se alcanzaron valores de “aceptable”, “bueno” y “excelente” (como se citó en Hernández y Pascual, 2018). El resumen de los resultados del alfa de Cronbach se muestra en la tabla 20.

**Tabla 20. Resumen de los resultados de la aplicación del alfa de Cronbach.**

	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Interpretación</b>
Instrumento	0.947	Excelente
X: Trabajo remoto	0.938	Excelente
X1: Condiciones del empleo	0.864	Bueno
X2: Protección de datos y confidencialidad	0.807	Bueno
X3: “Acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos”	0.782	Aceptable
X4: Capacitación	0.928	Excelente
X5: Seguridad y salud laboral	0.769	Aceptable
X6: Mecanismos de supervisión y reporte	0.877	Bueno
Y: Satisfacción laboral	0.825	Bueno

Como se observa en la tabla 20, la variable independiente tiene una excelente confiabilidad y que la variable dependiente tiene una buena confiabilidad. Los indicadores que tienen una confiabilidad “aceptable” son dos: el Acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos; y Seguridad y salud laboral. Luego, los indicadores con una confiabilidad “buena” son tres: Condiciones del empleo, Protección de datos y confidencialidad; y Mecanismos de supervisión y reporte. Finalmente, el indicador con la confiabilidad “excelente” es el de Capacitación.



#### ***4.1.2. Análisis de asociación***

Esta investigación tiene el objetivo de determinar la relación entre el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022. Es decir, la investigación pretende conocer el grado de asociación entre estas dos variables. Debido a esto es necesario establecer y medir el grado de la relación entre las variables en términos estadísticos.

El análisis de asociación o de correlación inicia con la medición de cada una de las variables con su descripción para luego analizar y medir su vinculación. Asimismo, en el enfoque cuantitativo, el análisis de los datos se puede realizar a través de diferentes coeficientes de correlación. Para la elección del coeficiente, se consideraron las características de las variables y se empleó la prueba de normalidad. La prueba de normalidad determina cuánto difiere la distribución de los datos recopilados respecto de lo esperado (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

En esta investigación las variables y sus dimensiones pertenecen a la categoría de conceptos. Por lo que se empleó el nivel de medición ordinal para asignarles números, en un orden jerárquico de menor a mayor valor. Para esto, se utilizó la escala Likert con cinco alternativas, donde los ítems fueron presentados en forma de enunciados para medir el grado de acuerdo con la implementación del trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral. Además, se eligió el coeficiente de correlación de Spearman pues permite establecer relaciones estadísticas para las escalas tipo Likert (ordinal) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

##### ***4.1.2.1. Prueba de normalidad.***

Se definen las hipótesis para realizar la prueba de normalidad para las variables y para sus dimensiones. Como la cantidad de datos es mayor a 50 entonces se empleó Kolmogorov-Smirnov.

Ho: Los datos tienen distribución normal.

Ha: Los datos no tienen distribución normal

- Donde:

Ho: Hipótesis nula.

Ha: Hipótesis alterna.

Los resultados de la prueba de normalidad se observan en la tabla 21.

**Tabla 21. Prueba de normalidad.**

<b>Pruebas de normalidad</b>			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones Empleo	,140	138	,000
Proteccion Datos	,158	138	,000
Acceso Plataformas	,175	138	,000
Capacitacion	,286	138	,000
Seguridad Salud	,132	138	,000
Mecanismos Supervicion	,122	138	,000
Satisfaccion Laboral	,088	138	,011
Trabajo Remoto	,124	138	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors			

La tabla 21 muestra que el valor (Sig.) es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los datos no tienen distribución normal. El valor 0.05, al ser un valor de comparación, está relacionado al 95% de nivel de confianza. Así, para los datos que no alcanzan una distribución normal se emplea la prueba no paramétrica de correlación de Spearman.

## **4.2. Resultados Descriptivos**

A continuación, se mostrará el análisis descriptivo de los hallazgos. Primero se tabularon los datos, luego se elaboraron tablas y figuras; y, finalmente, se realizó la interpretación. Un cuestionario con 43 preguntas fue el instrumento de medición empleado. Las primeras 8 preguntas se enfocaron en los datos sociodemográficos y las 35 siguientes se centraron en las variables de investigación. En la tabla 22 se muestran las escalas Likert empleadas

para los indicadores de la variable independiente (trabajo remoto) y de la variable dependiente (satisfacción laboral).

**Tabla 22. Escala Likert para los indicadores de las variables.**

Trabajo remoto				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5
Satisfacción laboral				
Nada satisfecho	Poco Satisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

A continuación, se presentarán los hallazgos sobre los datos sociodemográficos de los docentes que participaron en la investigación. Estos datos son importantes para conocer el perfil de la población en las investigaciones que analizan la satisfacción laboral de los trabajadores (Ruvalcaba et al., 2014).

#### **4.2.1. Datos sociodemográficos de los docentes**

**Tabla 23. Pregunta 1. Edad.**

Edad	Frecuencia	Porcentaje
25-34	3	2,2%
35-44	50	36,2%
45-54	43	31,2%
55 a más	42	30,4%
Total	138	100%

*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

Como se observa en la tabla 23:

- 36,2% de los profesores universitarios pertenecen al rango de 35 a 44 años.
- 31,2% pertenece al rango de 45 a 54 años.
- 30,4% pertenecen al rango de 55 años a más.
- 2,2% de los docentes se encuentra en el rango de 25 a 34 años.

Este resultado mantiene relación con los resultados del último censo realizado por el INEI sobre la edad de los profesores universitarios, especialmente predominante en las universidades públicas. En el último censo realizado en 2010, los resultados fueron los siguientes: “45 años a más (55,3%), 40 a 44 años (13,5%), 35 a 39 años (13,3%) y

menores de 35 años (17,5%); además, en las universidades públicas, el grupo etario mayor es el de 40 años a más (71,8%)” (INEI, 2011, p. 50). Además, los estudios de Cruz y Bernui (2019) y de Pujol-Cols (2016) indicaron que la edad ha sido un factor influyente en la satisfacción laboral de los docentes de educación superior. Finalmente, como señaló el MTPE (2020), la edad fue un factor determinante para aplicar el trabajo remoto a determinado grupo de trabajadores por encontrarse en el grupo de riesgo.

**Tabla 24. Pregunta 2. Sexo.**

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	102	73,9%
Mujer	36	26,1%
Total	138	100%

*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

Como se muestra en la tabla 24, 73,9% de los profesores universitarios son hombres y el 26,1% son mujeres. Así, se puede observar que la población femenina es casi la tercera parte de la masculina. Esto se relaciona con los resultados del último censo realizado por el INEI donde la participación de mujeres docentes en las tres modalidades de enseñanza era poco menos de la mitad de la presencia masculina. En la “modalidad presencial el 68,3% son hombres y el 31,7% son mujeres; en la modalidad Semi presencial el 61,8% son hombres y el 38,2% son mujeres; y en la modalidad No presencial el 56,4% son hombres y 43,6% son mujeres” (INEI, 2011, p. 51).

**Tabla 25. Pregunta 3. Estado civil.**

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero(a)	52	37,7%
Casado(a)	76	55,1%
Divorciado(a)	10	7,2%
Viudo(a)	0	0
Total	138	100%

*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La tabla 25 indica que el 55,1% de los docentes están casados(as), el 37,7% están solteros(as) y el 7,2% está divorciado(a). No se registraron docentes viudos(as).

**Tabla 26. Pregunta 4. Máximo nivel de estudios alcanzados.**

Máximo nivel de estudios alcanzados	Frecuencia	Porcentaje
Título profesional	5	3,6%
Maestría	45	32,6%
Doctorado	88	63,8%
Total	138	100%

*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La tabla 26 muestra que:

- 63,8% de los profesores universitarios de la FCS ha alcanzado el nivel de estudios en doctorado.
- 32,6% cuenta con el nivel de maestría.
- 3,6% tiene el título profesional.

Así se puede observar que más del 90% de los docentes de esta facultad cuentan con estudios de posgrado. Esto se relaciona con los resultados del Informe Bienal<sup>10</sup> de la SUNEDU, donde a nivel nacional, casi el 60% de los docentes poseían los grados académicos de posgrado (maestría y doctorado) (SUNEDU, 2020a).

**Tabla 27. Pregunta 5. Categoría profesional en la que se ubica.**

Categoría profesional en la que se ubica	Frecuencia	Porcentaje
B-1	24	17,4%
B-2	13	9,4%
Auxiliar	39	28,3%
Asociado	18	13%
Principal	44	31,9%
Total	138	100%

*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

Como se muestra en la tabla 27:

- 31,9% de los profesores universitarios pertenecen a la categoría principal.
- 28,3% lo conforman los docentes con la categoría de auxiliar.
- 17,4% pertenecen a la categoría B-1.

<sup>10</sup> Docentes con grado académico de posgrado: universidades privadas societarias (71,2%), universidades públicas (69,2%) y las universidades asociativas (61,7%).

- 13% pertenecen a la categoría de docente asociado y
- 9,4% se encuentra en la categoría B-2.

Es decir, los docentes ordinarios (auxiliar, principal y asociado) representan el 73,2% y los docentes contratados (B-1 y B-2<sup>11</sup>) representan el 26,8%. Este resultado difiere de lo hallado por SUNEDU en el 2019, los cuales indican que, en el Perú, 67% de los profesores universitarios eran contratados y el 31% eran ordinarios (SUNEDU, 2020a).

**Tabla 28. Pregunta 6. Condición docente.**

Condición	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado(a)	107	77,5%
Contratado(a)	31	22,5%
Total	138	100%

*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

Como se observa en la tabla 28, 77,5% de los docentes se encuentran en la condición de nombrados mientras que el 22,5% están contratados. De acuerdo al Artículo 84 de la Ley Universitaria, la condición de docente nombrado la alcanzan los docentes ordinarios en diferentes periodos: para los docentes auxiliares son 3 años, para los asociados son 5 años y para los principales son 7 años. Luego, “los docentes pueden ser ratificados, promovidos o separados de la docencia a través de un proceso de evaluación en función de los méritos académicos que incluye la producción científica, lectiva y de investigación” (Ley N°30220, 2020, p. 16). En el caso de los docentes contratados, estos tienen que pasar a la categoría de docente auxiliar y seguir con el proceso de promoción.

**Tabla 29. Pregunta 7. Régimen de dedicación.**

Dedicación	Frecuencia	Porcentaje
Dedicación exclusiva	44	31,9%
Tiempo parcial	21	15,2%
Tiempo completo	73	52,9%
Total	138	100%

*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

En la tabla 29 se observan los siguientes resultados:

---

<sup>11</sup> B-1: docente contratado con una carga académica de 16 horas lectivas y 16 horas no lectivas y B-2: docente contratado con una carga académica de 8 horas lectivas y 8 horas no lectivas.

- 2,9% de los profesores universitarios trabajan a tiempo completo (40 horas lectivas y no lectivas semanales).
- 31,9% trabajan con dedicación exclusiva (única actividad remunerada).
- 15,2% trabajan a tiempo parcial (menos de 40 horas lectivas semanales).

**Tabla 30. Pregunta 8. Años de trabajo como docente en la universidad.**

Años de trabajo en docencia en la universidad	Frecuencia	Porcentaje
1-4 años	22	15,9%
5-8 años	24	17,4%
9 años a más	92	66,7%
Total	138	100%

*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La tabla 30 muestra los siguientes resultados:

- 66,7% de los participantes han trabajado de 9 a más años como docentes en la universidad de estudio.
- 17,4% ha trabajado entre 5 a 8 años.
- 15,9% ha ejercido la docencia de 1 a 4 años.

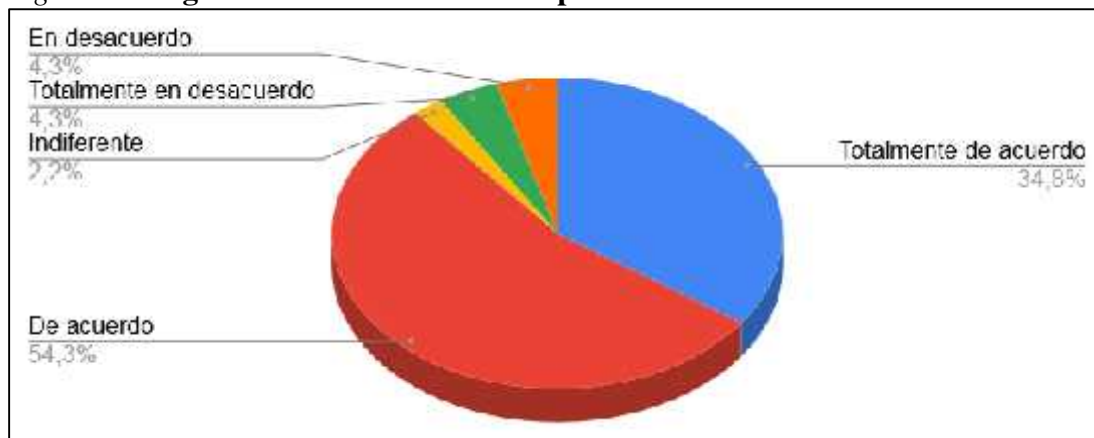
Los años de antigüedad en la universidad es una variable influyente en la satisfacción laboral de los docentes universitarios debido al sentimiento de pertenencia (Bedoya et al., 2018). Debido a esto, se consideraron los años como docente dentro del perfil de los encuestados.

#### **4.2.2. Indicadores o dimensiones de la variable independiente: Trabajo remoto**

A continuación, se presentarán los hallazgos sobre la variable independiente. Las preguntas estuvieron enfocadas en conocer el grado de acuerdo y su experiencia laboral con la modalidad de trabajo remoto durante el periodo 2021-2022.

- **X1: Condiciones del empleo**

**Figura 4. Pregunta 9. La universidad respetó sus funciones de docente.**



*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

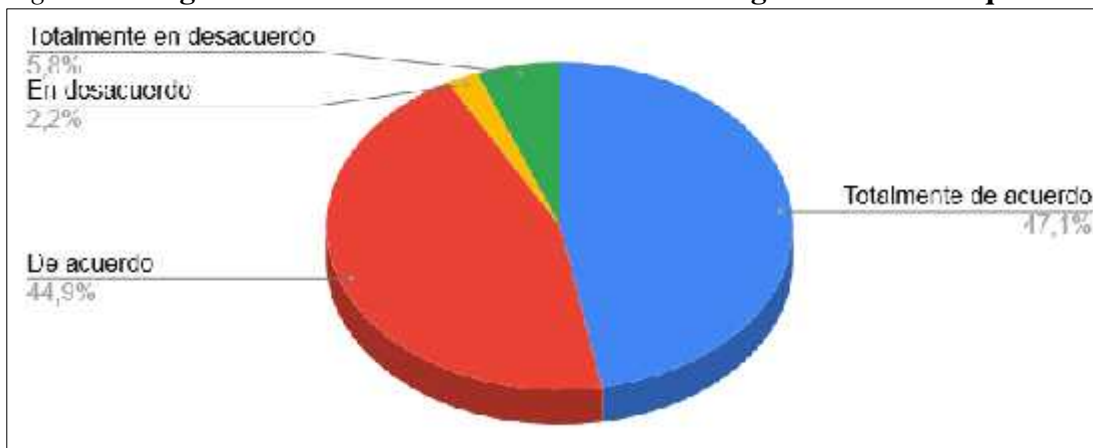
La figura 4 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si la universidad respetó sus funciones como docente durante el trabajo remoto, a pesar de los problemas generados por la pandemia y el confinamiento. Así, se pueden observar los siguientes resultados:

- 54,3% estuvo de acuerdo.
- 34,8% estuvo totalmente de acuerdo.
- 4,3% estuvo en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente.
- 2,2% se mostró indiferente.

De acuerdo al MTPE (2020), durante el trabajo remoto, el empleador está obligado a respetar la naturaleza de las funciones. Así, la mayor parte de los docentes consideraron que sus funciones como docente fueron respetadas por la universidad.



**Figura 5. Pregunta 10. La universidad mantuvo su categoría docente adquirida.**



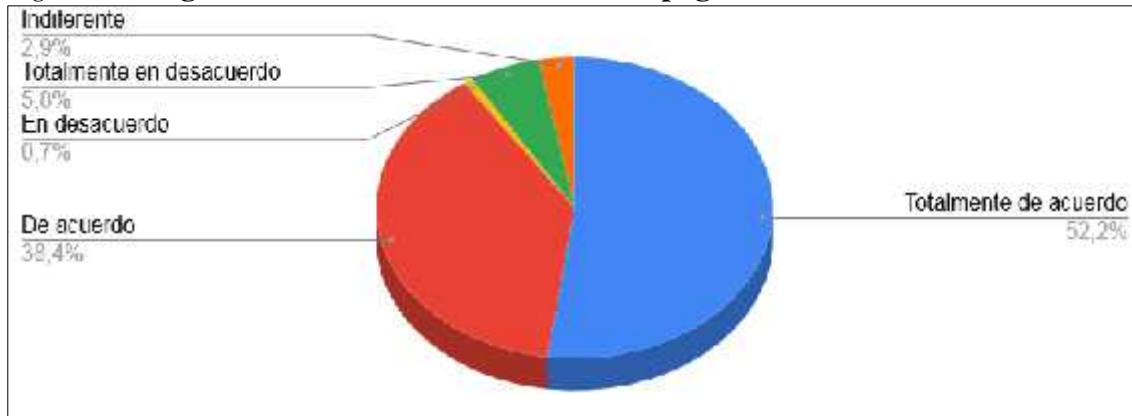
*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 5 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si la institución universitaria mantuvo la categoría docente adquirida durante el trabajo remoto. Así, se pueden observar los siguientes resultados:

- 47,1% estuvo totalmente de acuerdo.
- 44,9% estuvo de acuerdo.
- 5,8% estuvo totalmente en desacuerdo.
- 2,2% estuvo en desacuerdo.
- Finalmente, no se registraron respuestas con la opción indiferente.

Según el MTPE (2020), durante el trabajo remoto, el empleador está obligado a respetar el vínculo laboral establecido en el contrato. Así, se observa que gran parte de los profesores universitarios consideraron que la universidad mantuvo dicho vínculo laboral. Sin embargo, un porcentaje de los docentes respondieron que esto no se cumplió.

**Figura 6. Pregunta 11. La universidad realizó el pago de su remuneración mensual.**

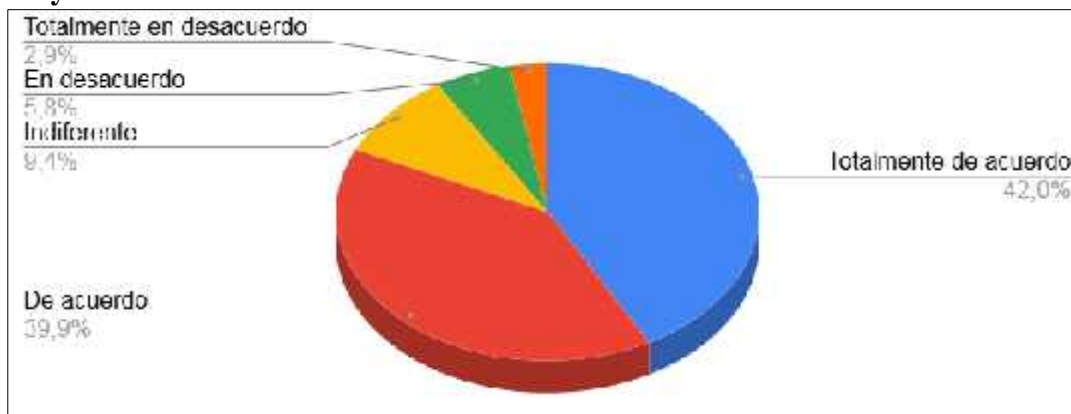


*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 6 muestra el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si la institución universitaria realizó el pago de la remuneración mensual durante el trabajo remoto, a pesar de los inconvenientes generados por la pandemia y el confinamiento. El empleador está obligado a mantener la remuneración establecida antes de la aplicación del trabajo remoto, durante la vigencia de esta modalidad (MTPE, 2020). Así, se pueden observar los siguientes resultados:

- 52,2% estuvo totalmente de acuerdo.
- 38,4% estuvo de acuerdo.
- 5,8% estuvo totalmente en desacuerdo.
- 2,9% se mostró indiferente.
- 0,7% estuvo en desacuerdo.

**Figura 7. Pregunta 12. La universidad mantuvo sus beneficios laborales de acuerdo a ley.**

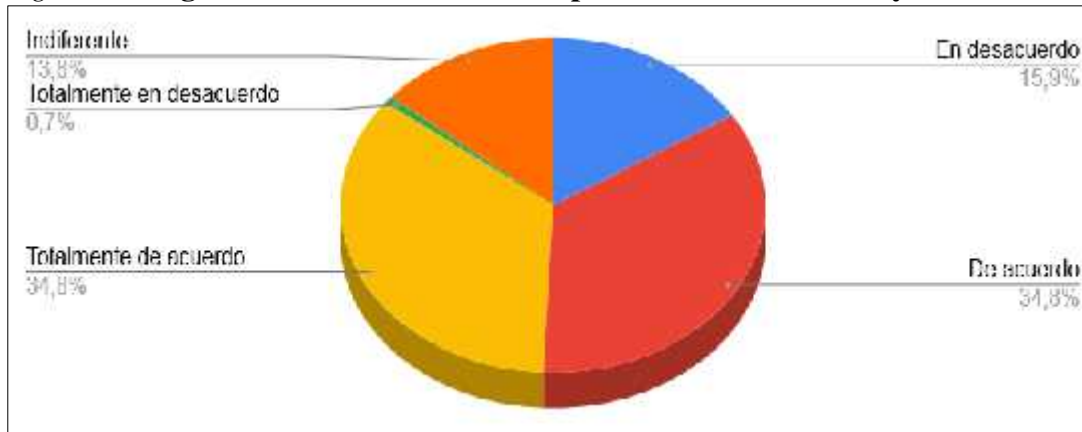


*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 7 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si la institución universitaria mantuvo los beneficios laborales de acuerdo a ley durante el trabajo remoto, a pesar de los inconvenientes generados por el confinamiento durante la pandemia. Mantener los beneficios de ley de los trabajadores durante la vigencia del trabajo remoto es obligación del empleador (MTPE, 2020). Así, se pueden observar los siguientes resultados:

- 42% estuvo totalmente de acuerdo.
- 39,9% estuvo de acuerdo.
- 9,4% se mostró indiferente.
- 5,8% estuvo en desacuerdo.
- 2,9% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Figura 8. Pregunta 13. La universidad respetó su horario laboral y de descanso.**

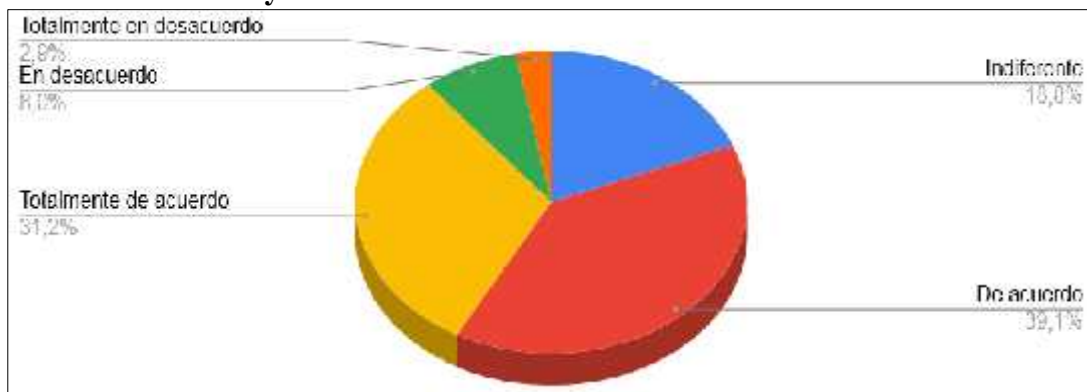


*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 8 indica el grado de acuerdo de los docentes respecto a si la institución universitaria respetó su horario laboral y de descanso durante el trabajo remoto. Durante la pandemia, los docentes tuvieron problemas logísticos relacionados a la gestión del tiempo y a los horarios de clase (Sánchez et al., 2020). Debido a esto, la flexibilidad del trabajo y el horario laboral son condiciones del empleo que deben ser considerados en la aplicación del trabajo remoto (Benavides y Silva-Peñaherrera, 2020). Así, se pueden observar los siguientes resultados:

- 34,8% estuvo totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente.
- 15,9% estuvo en desacuerdo.
- 13,8% se mostró indiferente.
- 0,7% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Figura 9. Pregunta 14. La universidad respetó su participación y el ejercicio de sus derechos laborales y sociales.**



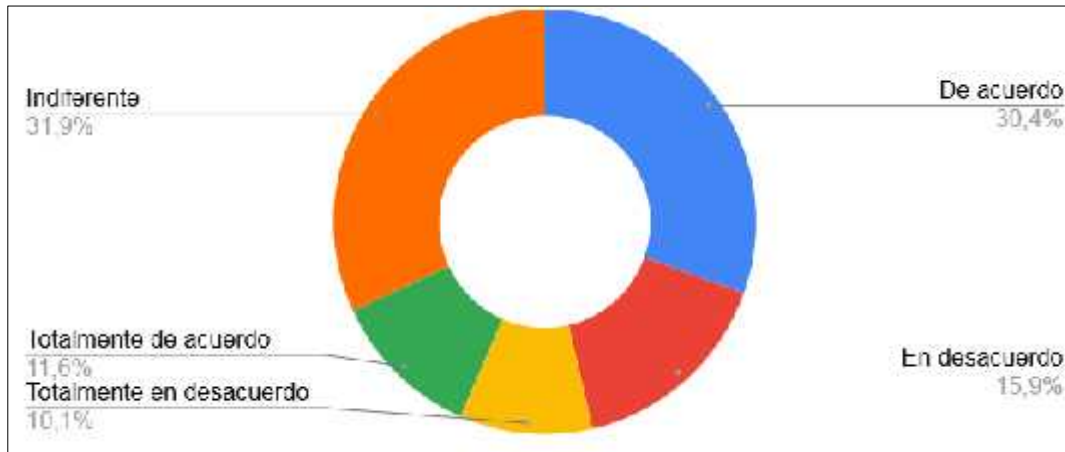
*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 9 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si la institución universitaria respetó su participación y el ejercicio de sus derechos laborales y sociales durante el trabajo remoto. El empleador está obligado a respetar la participación y el ejercicio de los derechos laborales y sociales de los trabajadores durante la vigencia del trabajo remoto (MTPE, 2020). Así, se pueden observar los siguientes resultados:

- 39,1% estuvo de acuerdo.
- 31,2% estuvo totalmente de acuerdo.
- 8,8% se mostró indiferente.
- 8% estuvo en desacuerdo.
- 2,9% estuvo totalmente en desacuerdo.

- **X2: Protección de datos y confidencialidad**

**Figura 10. Pregunta 15. La universidad informó sobre la legislación, la normativa y las sanciones, en caso de incumplimiento, de la protección de datos y confidencialidad.**

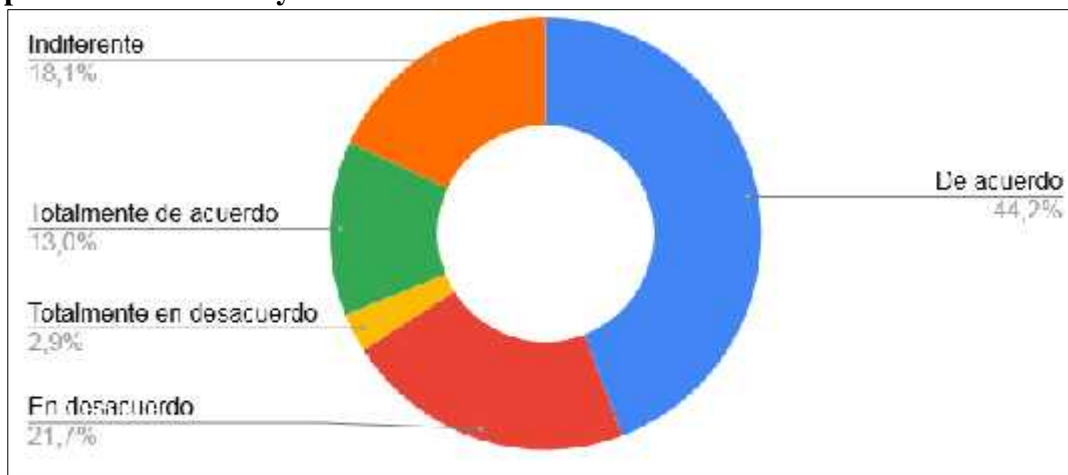


*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 10 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si la institución universitaria les informó sobre la legislación, la normativa y las sanciones, en caso de incumplimiento, de la protección de datos y confidencialidad durante el trabajo remoto. El empleador está obligado a dar las indicaciones correspondientes sobre la protección de datos y confidencialidad (MTPE, 2020). Así se pueden observar los siguientes resultados:

- 30,4% estuvo de acuerdo.
- 11,6% estuvo totalmente de acuerdo.
- 31,9% se mostró indiferente.
- 15,9% en desacuerdo.
- 10,1% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Figura 11. Pregunta 16. Usted conocía la normativa vigente sobre seguridad y protección de datos y confidencialidad.**



*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

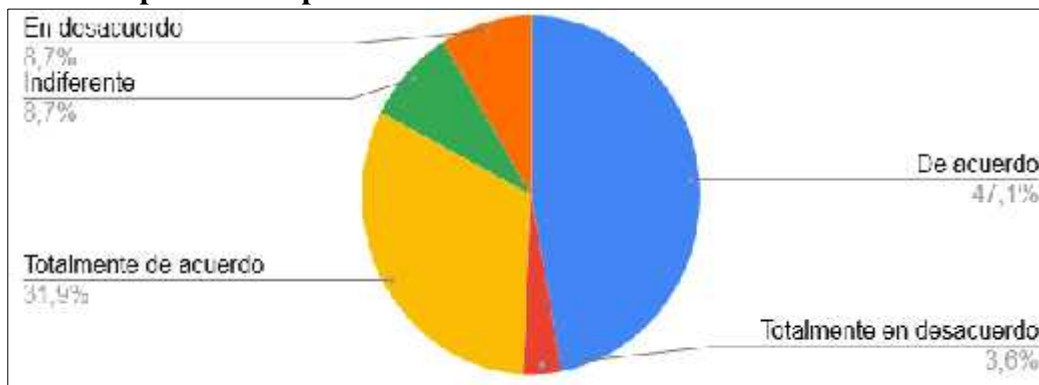
La figura 11 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si conocían el marco normativo y legal vigente sobre seguridad y protección de datos y confidencialidad durante el trabajo remoto. El trabajador está obligado a cumplir con la normativa brindada por el empleador respecto a la seguridad y protección de datos y confidencialidad (MTPE, 2020).

El cumplimiento de esta condición depende del conocimiento del mismo; por lo que fue importante indagar al respecto. Así se pueden observar los siguientes resultados:

- 44,2% estuvo de acuerdo.
- 1,7% estuvo en desacuerdo.
- 18,1% se mostró indiferente.
- 13% estuvo totalmente de acuerdo.
- 2,9% estuvo totalmente en desacuerdo.

- **X3: Acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos.**

**Figura 12. Pregunta 17. La universidad le dio las facilidades en el acceso a las plataformas sincrónicas y asincrónicas, software, aplicaciones y apoyo técnico necesario para el cumplimiento de sus funciones.**



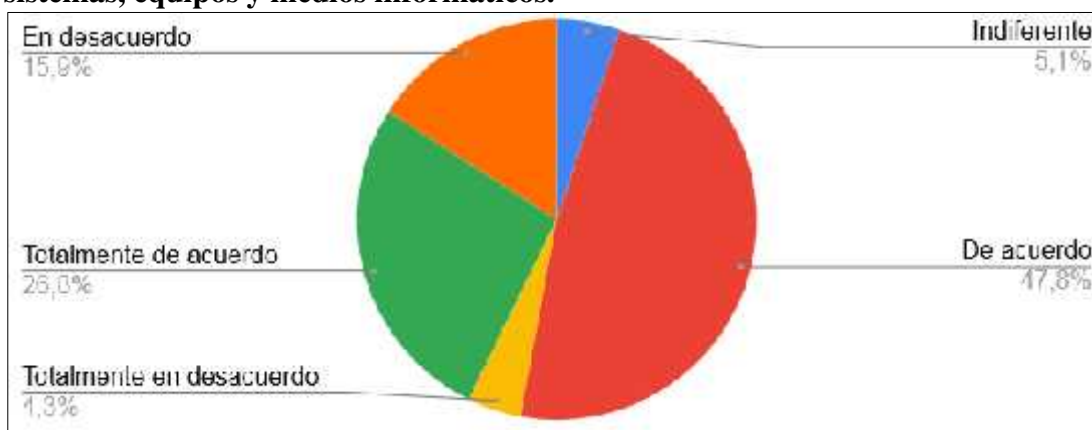
*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 12 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si la institución universitaria les dio las facilidades en el acceso a las plataformas sincrónicas y asincrónicas, software, aplicaciones y soporte técnico necesario durante el trabajo remoto. El empleador está obligado a capacitar y facilitar el acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas para el cumplimiento de las funciones (MTPE, 2020). Además, durante la pandemia los docentes indicaron tener problemas tecnológicos relacionados al acceso a las plataformas, equipos de cómputo, internet, entre otros (Sánchez et al., 2020). Así, se observan los siguientes resultados:

- 47,1% estuvo de acuerdo.
- 31,9% estuvo totalmente de acuerdo.
- 8,7% estuvo en desacuerdo e indiferente respectivamente.
- 3,6% estuvo totalmente en desacuerdo.



**Figura 13. Pregunta 18. Usted pudo informar a la universidad de cualquier falla en las plataformas (Moodle y Laurasia), aplicaciones (Google Meet y Cisco webex) o sistemas, equipos y medios informáticos.**



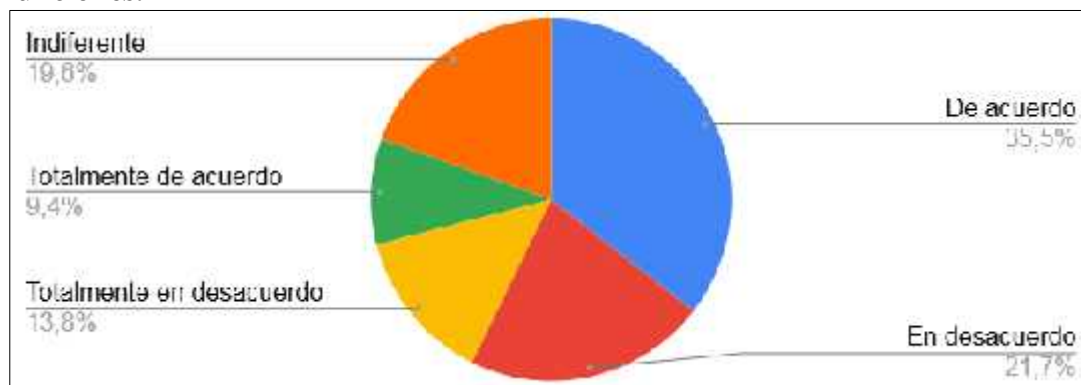
*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

En la figura 13 se muestra el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si pudieron informar a la universidad de cualquier falla en las plataformas (Moodle y Laurasia), aplicaciones (Google Meet y Cisco webex) o sistemas, equipos y medios informáticos durante el trabajo remoto. Se observan los siguientes resultados:

- 47,8% estuvo de acuerdo.
- 26,8% estuvo totalmente de acuerdo.
- 15,9% estuvo en desacuerdo.
- 5,1% se mostró indiferente.
- 4,3% estuvo totalmente en desacuerdo.

Así, se puede observar que los docentes cumplieron con informar a la universidad sobre los problemas tecnológicos que tuvieron durante el trabajo remoto. Esto fue una obligación del trabajador durante la aplicación del trabajo remoto (MTPE, 2020).

**Figura 14. Pregunta 19. La universidad le proporcionó equipos y medios informáticos de telecomunicaciones o análogos para el cumplimiento de sus funciones.**



*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 14 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si la institución universitaria les proporcionó equipos y medios informáticos de telecomunicaciones o análogos para el cumplimiento de sus funciones durante el trabajo remoto. La normativa no obligaba explícitamente al empleador a proporcionar los equipos y medios informáticos de telecomunicaciones. Sin embargo, se puede observar que:

- 35,5% estuvo de acuerdo.
- 9,4% estuvo totalmente de acuerdo
- 21,7% estuvo en desacuerdo.
- 19,6% se mostró indiferente.
- 13,8% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Figura 15. Pregunta 20. Usted empleó sus propios equipos y medios informáticos de telecomunicaciones o análogos para el cumplimiento de sus funciones.**



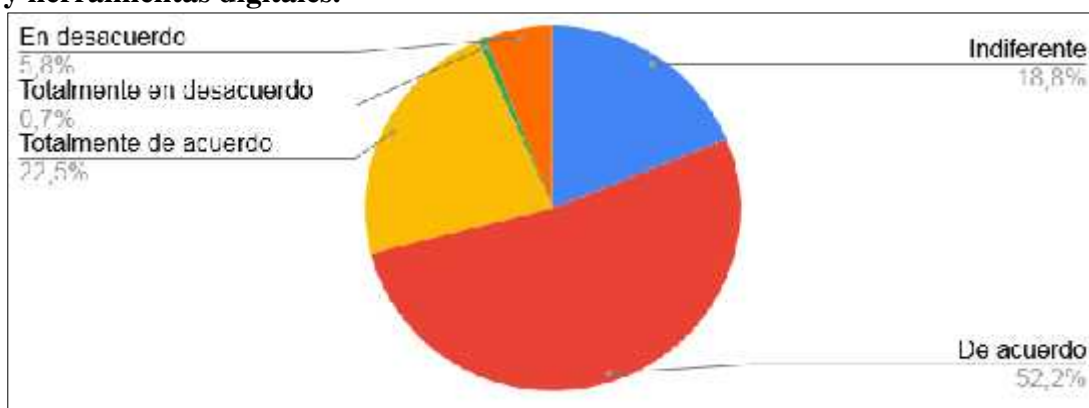
*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 15 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios a si emplearon sus propios equipos y medios informáticos de telecomunicaciones o análogos para el cumplimiento de sus funciones durante el trabajo remoto. Como mencionan Guabloche y Gutiérrez (2021), en el trabajo remoto, el trabajador es el encargado de proveer los equipos necesarios para el cumplimiento de sus funciones, sin recibir alguna compensación por los costos de esto. Así, los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

- 64,5% estuvo totalmente de acuerdo.
- 27,5% estuvo de acuerdo.
- 3,6% estuvo en desacuerdo.
- 2,9% estuvo totalmente en desacuerdo.
- 1,4% se mostró indiferente.

Es decir, la mayoría de los docentes utilizó sus propios equipos y medios informáticos o análogos durante el trabajo remoto.

**Figura 16. Pregunta 21. Usted tuvo acceso a internet estable y sin cortes; dispositivos y herramientas digitales.**



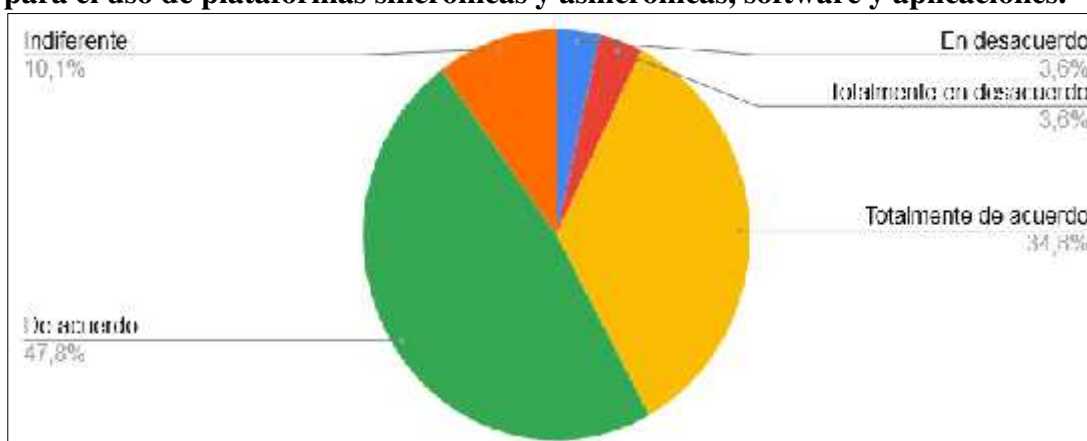
*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 16 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto al acceso a internet estable y sin cortes; dispositivos y herramientas digitales durante el trabajo remoto. El uso de dispositivos y herramientas digitales son necesarios pues son parte de

la estructura digital y de la digitalización (CEPAL y CAF, 2020). Sin embargo, el acceso a internet estable o la conectividad es uno de los principales retos del trabajo a distancia (Montaudon et al., 2021). Así, los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

- 52,2% estuvo de acuerdo.
- 22,5% estuvo totalmente de acuerdo.
- 18,8% se mostró indiferente.
- 5,8% estuvo en desacuerdo.
- 0,7% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Figura 17. Pregunta 22. Usted tuvo las habilidades digitales o técnicas necesarias para el uso de plataformas sincrónicas y asincrónicas, software y aplicaciones.**



*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

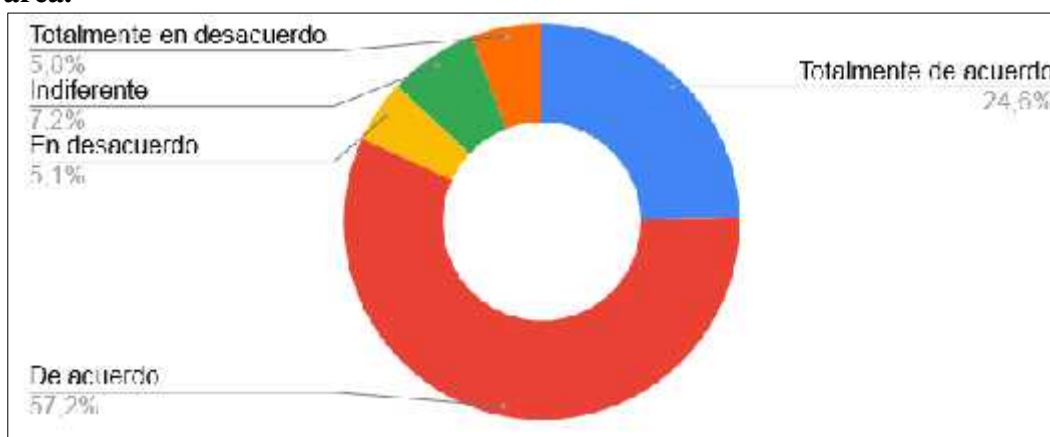
La figura 17 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios sobre las habilidades digitales o técnicas necesarias para el uso de plataformas sincrónicas y asincrónicas, software y aplicaciones durante el trabajo remoto. Así, los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

- 47,8% estuvo de acuerdo.
- 34,8% estuvo totalmente de acuerdo.
- 10,1% se mostró indiferente.
- 3,6% estuvo en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente.

Estos resultados son relevantes pues en algunos estudios, los docentes mencionaron tener problemas tecnológicos y pedagógicos relacionados al uso de plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos (Sánchez et al. (2020). Además, es importante considerar la existencia de limitaciones para el acceso y el uso de esas tecnologías (CEPAL, 2021). Así, se puede observar que la mayor parte de los profesores universitarios consideraron tener las habilidades digitales necesarias para el trabajo remoto.

- **X4: Capacitación**

**Figura 18. Pregunta 23. La universidad realizó las capacitaciones académicas en su área.**

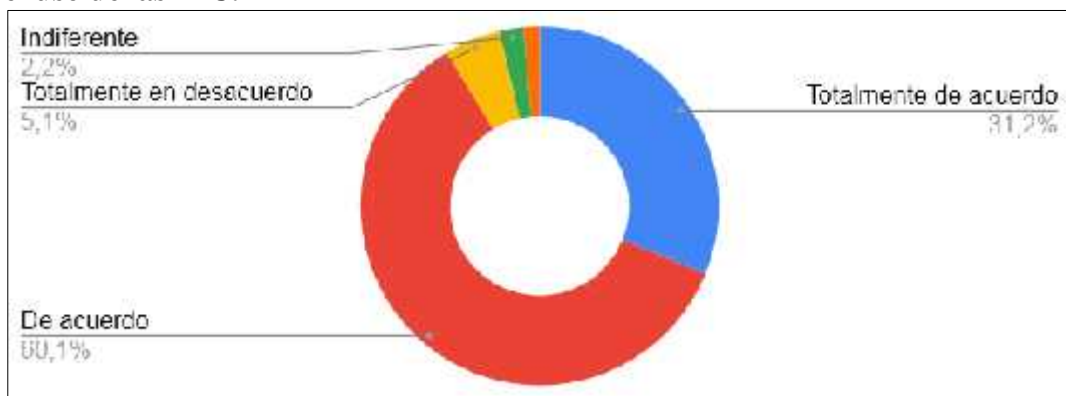


*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 18 muestra el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si la institución universitaria realizó las capacitaciones académicas en su área durante el trabajo remoto. Así, los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

- 57,2% estuvo de acuerdo y 24,6% estuvo totalmente de acuerdo, lo cual indica que la universidad realizó las capacitaciones profesionales que realizaba antes de la pandemia.
- Sin embargo, el 7,2% se mostró indiferente, el 5,8% estuvo totalmente en desacuerdo y el 5,1% estuvo en desacuerdo.

**Figura 19. Pregunta 24. La universidad realizó capacitaciones en el manejo de plataformas o aplicativos y en el desarrollo de habilidades técnicas o digitales para el uso de las TIC.**

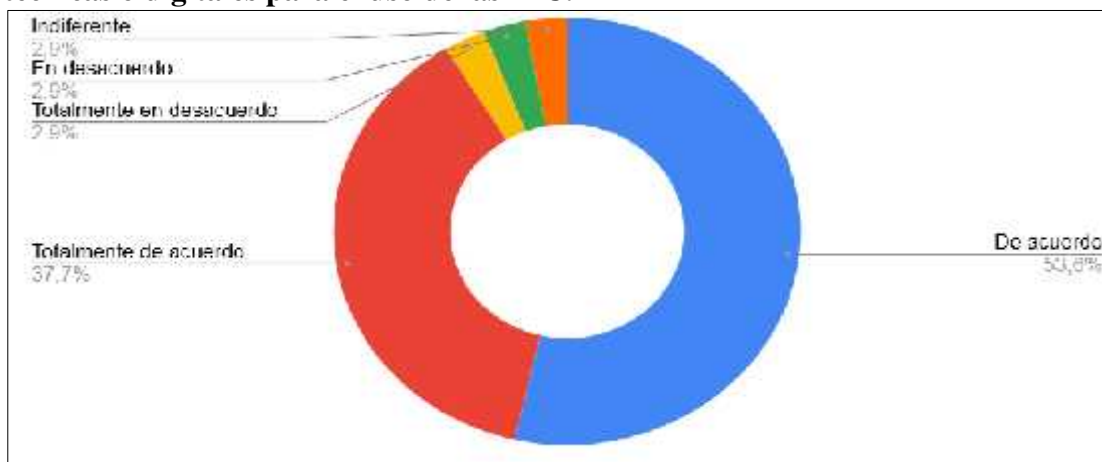


*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 19 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si la institución universitaria realizó capacitaciones en el manejo de plataformas o aplicativos y en el desarrollo de habilidades técnicas o digitales para emplear las TIC durante el trabajo remoto. El empleador está obligado a realizar capacitaciones previas antes de implementar el uso de un nuevo software, plataforma o equipos (MTPE, 2020). Así, los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

- 60,1% estuvo de acuerdo y el 31,2% estuvo totalmente de acuerdo; lo cual indica que la universidad cumplió con realizar dichas capacitaciones.
- Sin embargo, el 5,1% estuvo totalmente en desacuerdo, el 2,2% se mostró indiferente y el 1,4% estuvo en desacuerdo.

**Figura 20. Pregunta 25. Usted participó en las capacitaciones que la universidad organizó en el manejo de plataformas o aplicativos y en el desarrollo de habilidades técnicas o digitales para el uso de las TIC.**

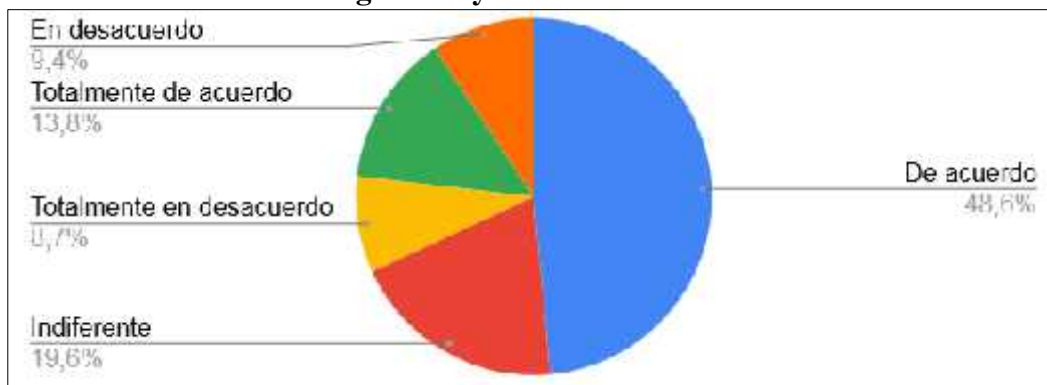


*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 20 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si participaron en las capacitaciones que la universidad organizó en el manejo de plataformas o aplicativos y en el desarrollo de habilidades técnicas o digitales para el uso de las TIC durante el trabajo remoto. La participación en las capacitaciones durante el trabajo remoto es una obligación del trabajador (MTPE, 2020). Así, los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

- 53,6% estuvo de acuerdo.
  - 37,7% estuvo totalmente de acuerdo.
  - 2,9% estuvo en desacuerdo, totalmente en desacuerdo e indiferente respectivamente; lo cual indica que la mayoría de los docentes participaron en dichas capacitaciones.
- 
- **X5: Seguridad y salud laboral**

**Figura 21. Pregunta 26. La universidad le informó sobre las medidas y recomendaciones de bioseguridad y salud laboral.**

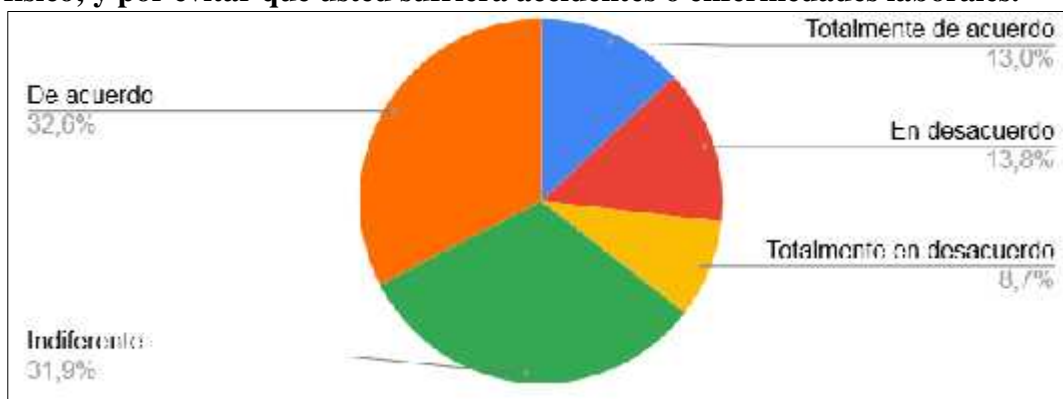


*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 21 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si la institución universitaria les informó sobre las medidas y recomendaciones de bioseguridad y salud laboral durante el trabajo remoto. El empleador estaba obligado a comunicar las indicaciones y sugerencias de seguridad y salud laboral a los trabajadores durante el trabajo remoto (MTPE, 2020). Así, los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

- 48,6% estuvo de acuerdo y el 13,8% estuvo totalmente de acuerdo, lo cual indica que la universidad cumplió con la normativa del trabajo remoto.
- Sin embargo, el 19,6% se mostró indiferente, el 9,4% estuvo en desacuerdo y el 8,7% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Figura 22. Pregunta 27. La universidad se interesó por su bienestar social, mental y físico; y por evitar que usted sufriera accidentes o enfermedades laborales.**



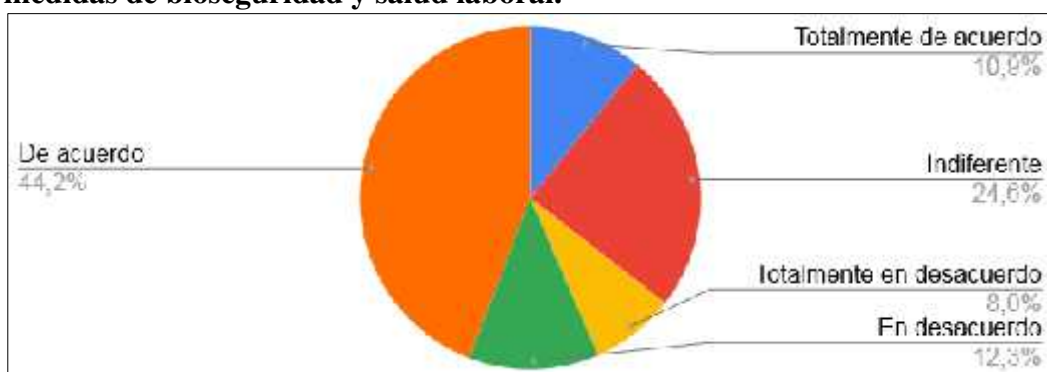
*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.



La figura 22 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si la institución universitaria mostró interés por su bienestar social, mental y físico; y por evitar que sufrieran accidentes o enfermedades laborales durante el trabajo remoto. En el marco de la CVT y de la seguridad y salud laboral, el empleador debería considerar el bienestar social, mental y físico de los trabajadores para asegurar el óptimo desempeño y la productividad del trabajador (OIT, 2014; Patlán, 2020; Uribe et al. 2021) Así, los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

- 32,6% estuvo de acuerdo y el 13% estuvo totalmente de acuerdo.
- Sin embargo, el 31,9% se mostró indiferente, el 13,8% estuvo en desacuerdo y el 8,7% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Figura 23. Pregunta 28. Usted tuvo las facilidades para el cumplimiento de las medidas de bioseguridad y salud laboral.**

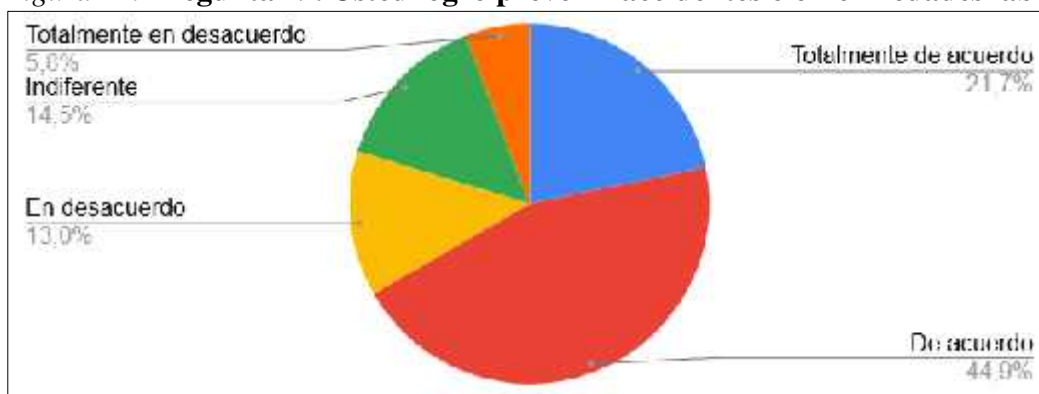


*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 23 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a las facilidades para seguir las medidas de bioseguridad y salud laboral durante el trabajo remoto. El trabajador debía seguir las medidas de seguridad y salud laboral establecidas por el empleador (MTPE, 2020). Así, los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

- 44,2% estuvo de acuerdo y el 10,9% estuvo totalmente de acuerdo.
- Sin embargo, el 24,6% se mostró indiferente, el 12,3% estuvo en desacuerdo y el 8% totalmente en desacuerdo.

**Figura 24. Pregunta 29. Usted logró prevenir accidentes o enfermedades laborales.**



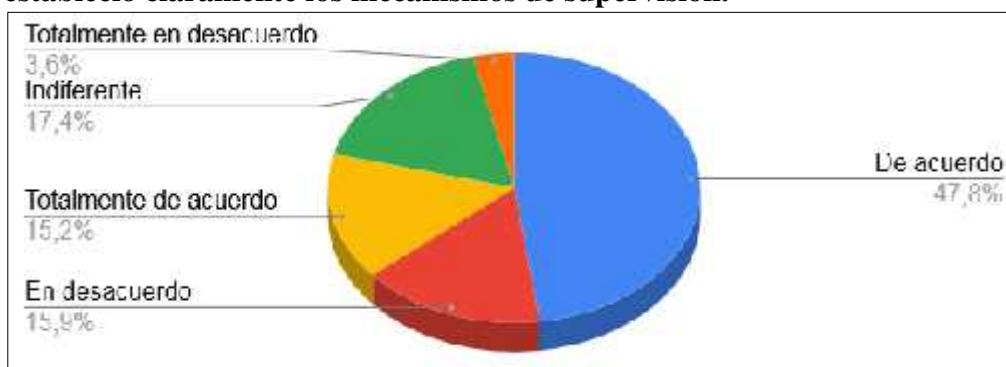
*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 24 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si lograron prevenir accidentes o enfermedades laborales durante el trabajo remoto. Debido a que existen un conjunto de riesgos asociados al trabajo es necesario que el empleador cumpla con la normativa de seguridad y salud en el trabajo (OIT, 2014). Así, los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

- 44,9% estuvo de acuerdo y el 21,7% estuvo totalmente de acuerdo con la eficiencia de las medidas para prevenir accidente o enfermedades laborales durante el trabajo remoto.
- Sin embargo, el 14,5% se mostró indiferente, el 13% estuvo en desacuerdo y 5,8% estuvo totalmente en desacuerdo.

- **X6: Mecanismos de supervisión y reporte**

**Figura 25. Pregunta 30. La universidad le asignó sus funciones adecuadamente y estableció claramente los mecanismos de supervisión.**

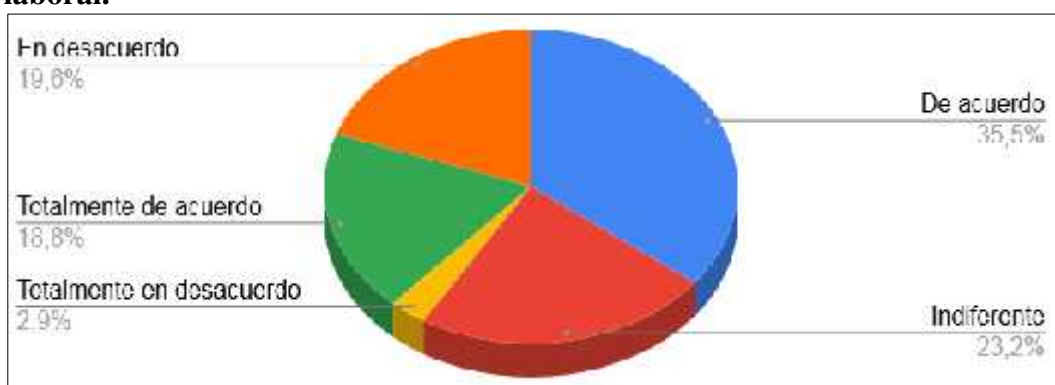


*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 25 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si la institución universitaria les asignó sus funciones adecuadamente y si estableció claramente los mecanismos de supervisión durante el trabajo remoto. Durante el trabajo remoto, la asignación de funciones y el establecimiento de los mecanismos de supervisión es una obligación del empleador (MTPE, 2020). Así, los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

- 47,8% estuvo de acuerdo y el 15,2% estuvo totalmente de acuerdo.
- Sin embargo, el 17,4% se mostró indiferente, el 15,9% estuvo en desacuerdo y el 3,6% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Figura 26. Pregunta 31. La universidad le apoyó en la gestión del tiempo y la carga laboral.**

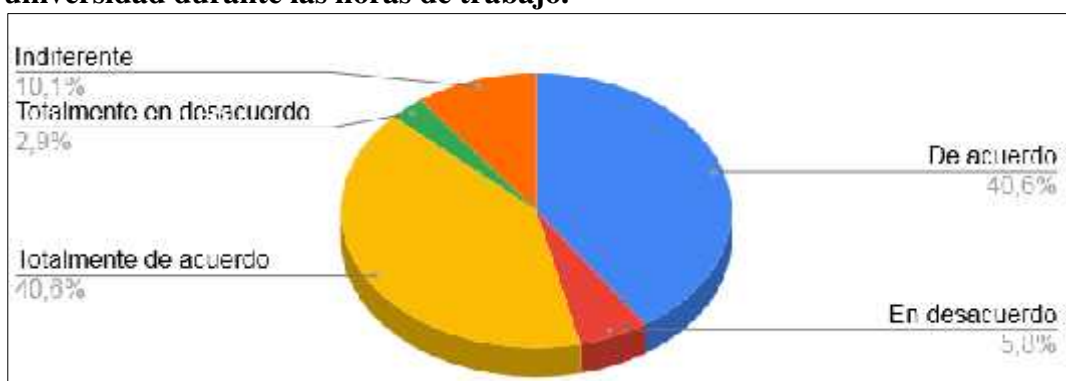


*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 26 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si la institución universitaria los apoyó en la gestión del tiempo y la carga laboral durante el trabajo remoto. El trabajo desde casa requiere del apoyo y la supervisión del empleador para que el trabajador pueda desarrollar autodisciplina y cumpla con el horario laboral (OIT, 2020a). Así, los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

- 35,5% estuvo de acuerdo y el 18,8% estuvo totalmente de acuerdo.
- Sin embargo, el 19,6% estuvo en desacuerdo, el 2,9% estuvo totalmente en desacuerdo y el 23,2% se mostró indiferente.

**Figura 27. Pregunta 32. Usted estuvo disponible para ser contactado por la universidad durante las horas de trabajo.**

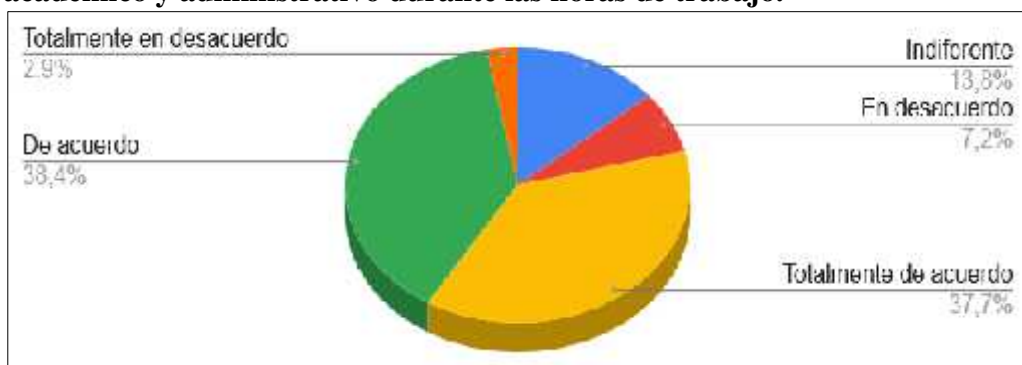


*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 27 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si estuvieron disponibles para ser contactados por la universidad durante las horas laborables durante el trabajo remoto. El trabajador debe mantenerse disponible durante el horario de trabajo para realizar coordinaciones laborales (MTPE, 2020). Así, los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

- 40,6% estuvo totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente, lo que indica que estuvieron disponibles para ser contactados por la universidad.
- Sin embargo, el 10,1% se mostró indiferente, el 5,8% estuvo en desacuerdo y el 2,9% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Figura 28. Pregunta 33. Usted tuvo disponibilidad de tiempo para reportar el trabajo académico y administrativo durante las horas de trabajo.**

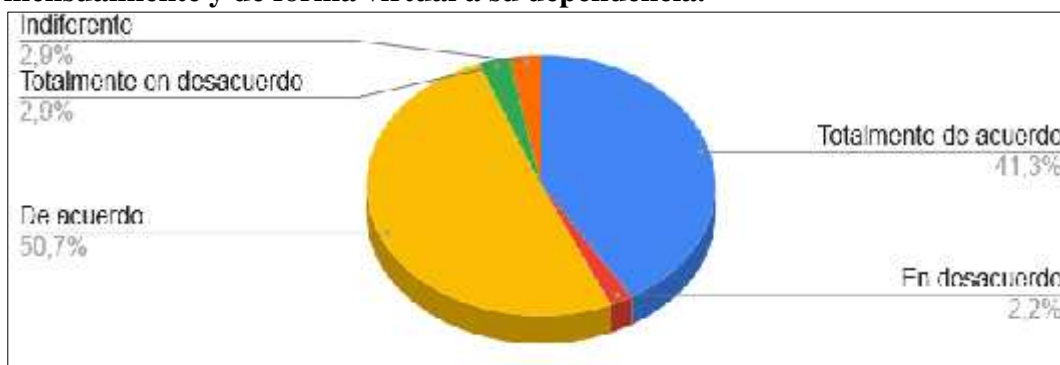


*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 28 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si tuvieron disponibilidad de tiempo para reportar el trabajo académico y administrativo durante las horas de trabajo. El trabajador está obligado a mantener disponibilidad de tiempo para ser contactado por el empleador durante las horas de trabajo remoto (MTPE, 2020). Así, los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

- 38,4% estuvo de acuerdo y el 37,7% estuvo totalmente de acuerdo.
- Sin embargo, el 13,8% se mostró indiferente, el 7,2% estuvo en desacuerdo y el 2,9% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Figura 29. Pregunta 34. Usted reportó el trabajo académico y administrativo mensualmente y de forma virtual a su dependencia.**



*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

La figura 29 indica el grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a si pudieron reportar el trabajo académico y administrativo mensualmente y de forma virtual a su dependencia durante el trabajo remoto. El trabajador está obligado a reportar su

trabajo al empleador durante las horas de trabajo que acordaron previamente (MTPE, 2020). Así, los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

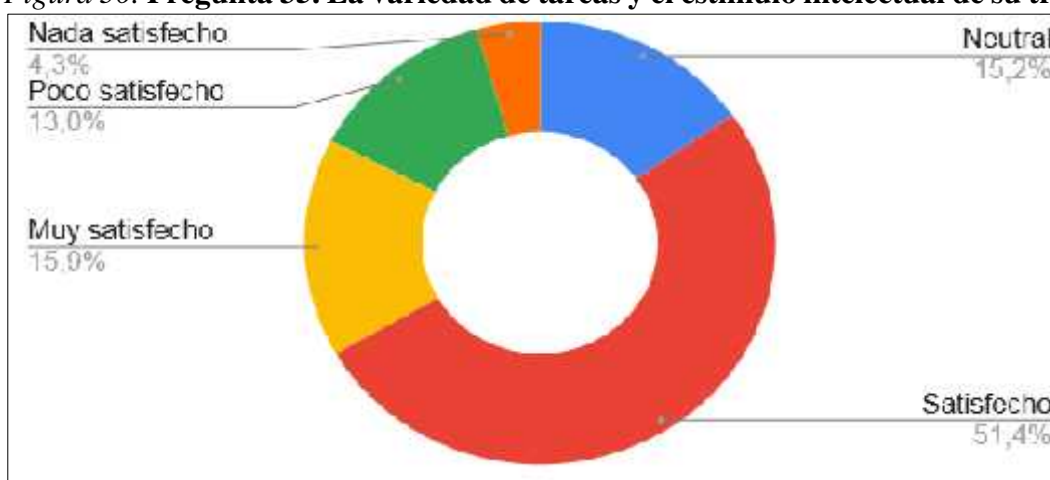
- 50,7% estuvo de acuerdo.
- 41,3% estuvo totalmente de acuerdo.
- 2,9% estuvo totalmente en desacuerdo e indiferente respectivamente.
- 2,2% estuvo en desacuerdo.

#### 4.2.3. Indicadores o dimensiones de la variable dependiente: Satisfacción laboral

A continuación, se expondrán los hallazgos sobre la variable dependiente. Las preguntas estuvieron enfocadas en conocer el nivel de satisfacción laboral que los profesores universitarios experimentaron durante el trabajo remoto en el periodo 2021-2022.

- **Y1: Condiciones laborales**

**Figura 30. Pregunta 35. La variedad de tareas y el estímulo intelectual de su trabajo.**

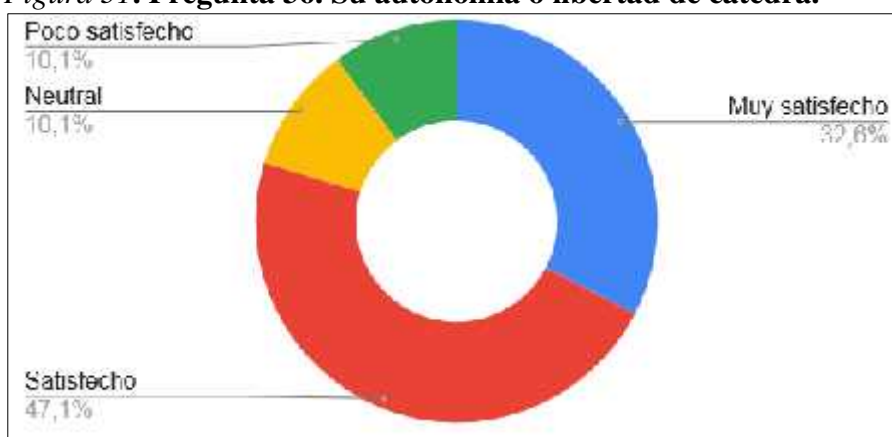


*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

Como se observa en la figura 30. respecto a la variedad de sus tareas y el estímulo intelectual de su trabajo durante el trabajo remoto, los resultados fueron los siguientes:

- 51,4% estuvo satisfecho.
- 15,9% estuvo muy satisfecho.
- 15,2% se mostró neutral.
- 13% estuvo poco satisfecho.
- 4,3% estuvo nada satisfecho.

**Figura 31. Pregunta 36. Su autonomía o libertad de cátedra.**

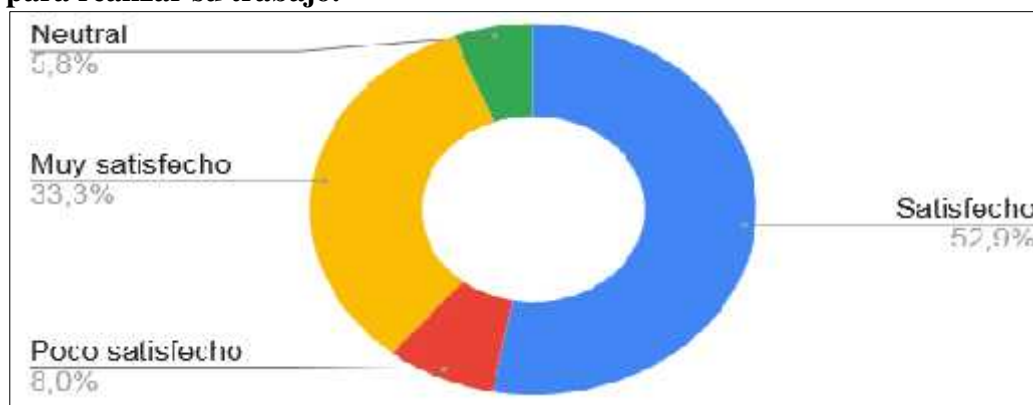


*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

Como se observa en la figura 31, respecto a su autonomía o libertad de cátedra durante el trabajo remoto, los resultados fueron los siguientes:

- no se registraron respuestas donde los docentes estuvieran nada satisfechos.
- 47,1% estuvo satisfecho.
- 32,6% estuvo muy satisfecho.
- 10,1% estuvo poco satisfecho y neutral respectivamente.

**Figura 32. Pregunta 37. El uso de sus habilidades y el desarrollo de capacidades para realizar su trabajo.**

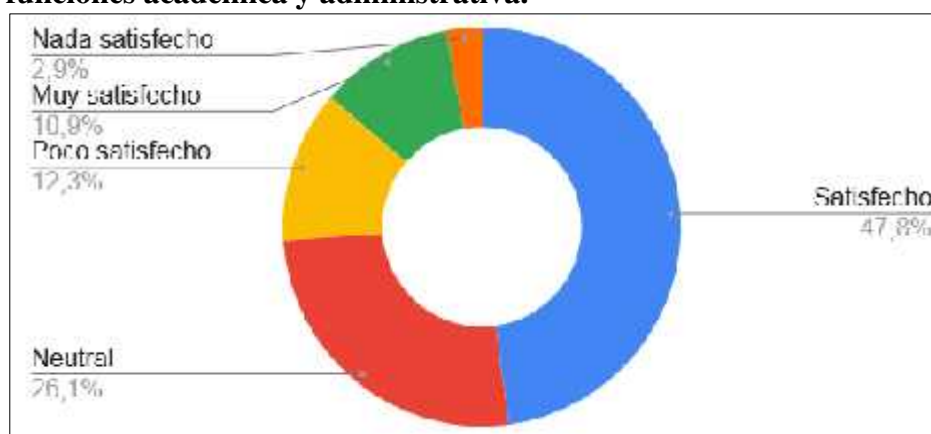


*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

Como se observa en la figura 32, respecto al uso de sus habilidades y el desarrollo de capacidades para realizar su trabajo durante el trabajo remoto. Los resultados fueron:

- 53,9% estuvo satisfecho.
- 33,3% estuvo muy satisfecho.
- 8% estuvo poco satisfecho.
- 5,8% se mostró neutral.
- Además, no se registraron respuestas donde los docentes estuvieran nada satisfechos.

**Figura 33. Pregunta 38. La calidad de la supervisión y de la retroalimentación de sus funciones académica y administrativa.**



*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

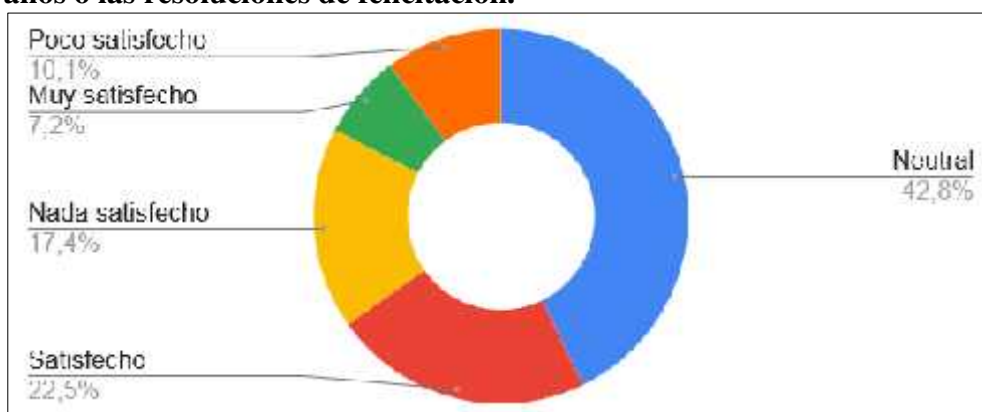


Como se observa de en la figura 33, respecto a la calidad de la supervisión y de la retroalimentación de sus funciones académica y administrativa durante el trabajo remoto.

Los resultados fueron los siguientes:

- 47,8% estuvo satisfecho.
- 26,1% se mostró neutral.
- 12,3% estuvo poco satisfecho.
- 10,9% estuvo muy satisfecho.
- 2,9% estaba nada satisfecho

**Figura 34. Pregunta 39. El reconocimiento y la entrega de distinciones por 25 o 30 años o las resoluciones de felicitación.**



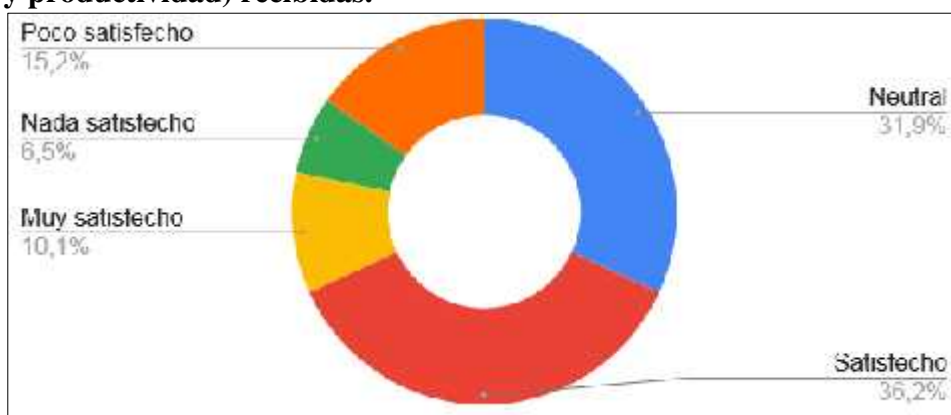
*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

Como se observa en la figura 34, respecto al reconocimiento y la entrega de distinciones por 25 o 30 años o las resoluciones de felicitación durante el trabajo remoto. Los resultados fueron los siguientes:

- 42,8% se mostró neutral.
- 22,5% estuvo satisfecho.
- 17,4% estuvo nada satisfecho.
- 10,1% estuvo poco satisfecho.
- 7,2% estuvo muy satisfecho

- **Y2: Contexto laboral**

**Figura 35. Pregunta 40. Las remuneraciones y las bonificaciones (por investigación y productividad) recibidas.**

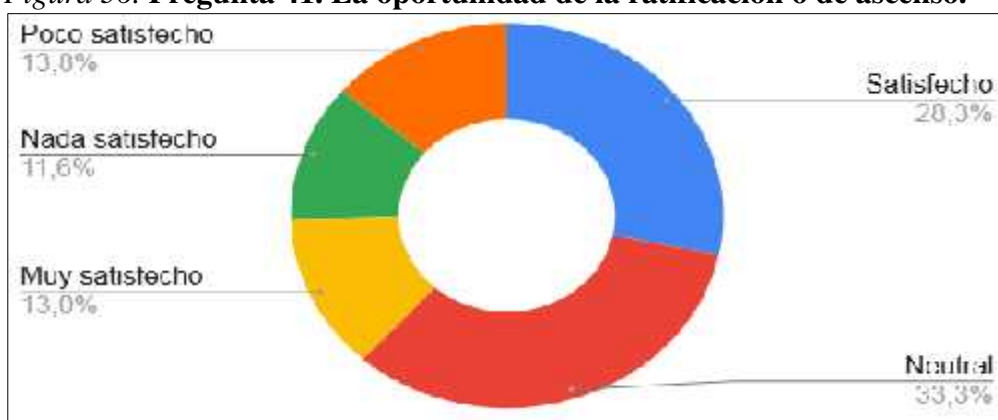


*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

Como se observa en la figura 35, respecto a las remuneraciones y las bonificaciones (por investigación y productividad) recibidas durante el trabajo remoto, los resultados fueron los siguientes:

- 36,2% estuvo satisfecho.
- 31,9% se mostró neutral.
- 15,2% estuvo poco satisfecho.
- 10,1% estuvo muy satisfecho.
- 6,5% estuvo nada satisfecho.

**Figura 36. Pregunta 41. La oportunidad de la ratificación o de ascenso.**

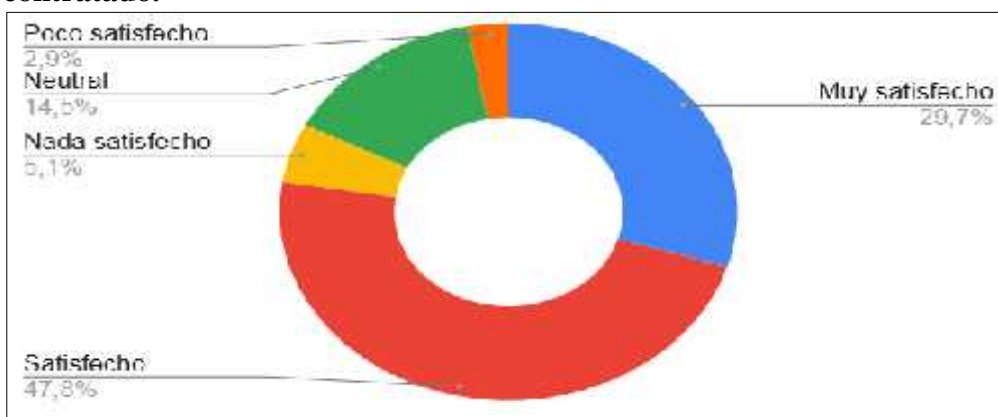


*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

Como se muestra en la figura 36, respecto a la oportunidad de ratificación o de ascenso durante el trabajo remoto, los resultados fueron los siguientes:

- 33,3% se mostró neutral.
- 28,3% estuvo satisfecho.
- 13,8% estuvo poco satisfecho.
- 13% estuvo muy satisfecho.
- 11,6% estuvo nada satisfecho

**Figura 37. Pregunta 42. Su estabilidad laboral como docente nombrado o contratado.**

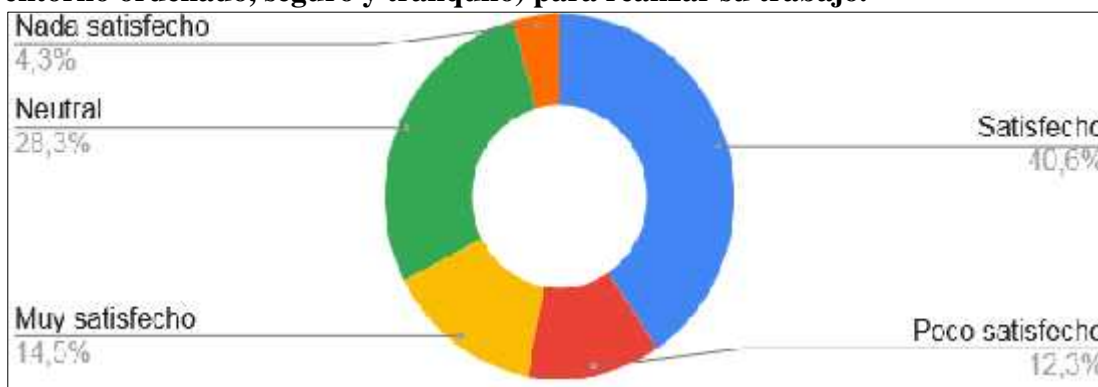


*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

Como se observa en la figura 37, respecto a la estabilidad laboral del docente como profesor nombrado o contratado durante el trabajo remoto, los resultados fueron los siguientes:

- 47,8% estuvo satisfecho.
- 29,7% estuvo muy satisfecho.
- 14,5% se mostró neutral.
- 5,1% estuvo nada satisfecho.
- 2,9% estuvo poco satisfecho

**Figura 38. Pregunta 43. El ambiente laboral (espacio físico, recursos disponibles, entorno ordenado, seguro y tranquilo) para realizar su trabajo.**



*Nota.* Encuesta realizada en agosto - septiembre del 2022.

Como se observa en la figura 38, respecto al ambiente laboral (espacio físico, recursos disponibles, entorno ordenado, seguro y tranquilo) durante el trabajo remoto, los resultados fueron los siguientes:

- 40,6% estuvo satisfecho.
- 28,3% se mostró neutral.
- 14,5% estuvo muy satisfecho.
- 12,3% estuvo poco satisfecho.
- 4,3% estuvo nada satisfecho

### 4.3. Prueba de Hipótesis

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), las hipótesis pueden definirse como:

Las hipótesis son explicaciones tentativas del fenómeno o problema investigado formuladas como proposiciones o afirmaciones y constituyen las guías de un estudio. Indican lo que tratamos de probar y, por así decirlo, toman la estafeta de

parte del planteamiento del problema para determinar el curso de la indagación en la ruta cuantitativa. (p. 124)

Las hipótesis se encargan de relacionar o vincular variables. Así, “una variable es una propiedad o concepto que puede variar y cuya fluctuación es susceptible de medirse u observarse, las variables se aplican a personas u otros seres vivos otros seres vivos, objetos, procesos, hechos y fenómenos” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 125).

También, es necesario diferenciar las hipótesis de investigación de las hipótesis nulas pues ambas se utilizan para realizar la prueba de hipótesis. “Las hipótesis son explicaciones tentativas del fenómeno o problema investigado formuladas como proposiciones o afirmaciones y constituyen las guías de un estudio, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 124).

Por un lado, “las hipótesis de investigación se suelen simbolizar como  $H_i$  o con números cuando son varias:  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ , etc., y también se les denomina hipótesis de trabajo” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 127). Por otro lado, “las hipótesis nulas refutan o niegan lo que afirman las hipótesis de investigación... la hipótesis nula resulta la contraparte de la hipótesis de investigación” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 133). Además, se simbolizan como  $H_0$ .

En esta investigación, las hipótesis son correlacionales, en las que se establecen vínculos entre dos o más variables. En estas hipótesis “no se habla de variable independiente (causa) ni variable dependiente (efecto), como en las hipótesis causales” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 128).

Además, dado que esta investigación tuvo el enfoque cuantitativo, fue necesario realizar la prueba de hipótesis. “En la prueba de hipótesis, las hipótesis se someten a prueba o escrutinio empírico para determinar si son apoyadas o refutadas por los resultados de la investigación” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 135). Sin embargo, la prueba de hipótesis no prueba si una hipótesis es verdadera o falsa, sino que se busca respaldar

con los datos y con el análisis de la investigación; por ello, se debe brindar evidencia a favor o en contra de las hipótesis (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Para analizar la correlación de las variables, se utilizó el coeficiente de Spearman (*rho*), el cual suele emplearse para evaluar la relación de las variables ordinales con escala tipo Likert, como se mencionó en el punto 4.1.2. De acuerdo a Martínez et al. (2009), el coeficiente rho de Spearman puede interpretarse de la siguiente forma:

Valores próximos a +1 indican una correlación fuerte y positiva. Valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa. Valores próximos a cero 0 indican que no hay correlación lineal. Puede que exista otro tipo de correlación, pero no lineal. Los signos positivos o negativos solo indican la dirección de la relación; un signo negativo indica que una variable aumenta a medida que la otra disminuye o viceversa, y uno positivo que una variable aumenta conforme la otra también lo haga disminuye, si la otra también lo hace. (pp. 10-11)

Seguidamente, se presentarán los resultados de las pruebas de hipótesis de la general y de las específicas.

#### ***4.3.1. Hipótesis general***

**HG:** La relación entre el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral es significativa en los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

***H<sub>0</sub>:*** La relación entre el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral no es significativa en los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

***H<sub>1</sub>:*** La relación entre el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral es significativa en los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

**Tabla 31. Correlación de Spearman para X → Y**

			TrabajoRemoto	SatisfaccionLaboral
Rho de Spearman	TrabajoRemoto	Coefficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	138	138
	SatisfaccionLaboral	Coefficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	138	138

- **Conclusión:**

La tabla 31 muestra que el resultado del p valor es 0.000, menor al valor del nivel de significancia (alfa) igual a 0.050 o 5%. Entonces, se rechaza  $H_0$ . El resultado de Rho es (0.658), mayor a 0: por lo que se acepta  $H_1$ . Así, se concluye que con 95% de confianza, la variable Trabajo Remoto se relaciona de manera significativa con la variable Satisfacción Laboral en los profesores universitarios de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022. Entonces, la hipótesis general se confirma.

#### 4.3.2. Hipótesis específicas

- **X1: Condiciones del empleo → Y: Satisfacción laboral**

$H_1$ : Las condiciones del empleo se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

$H_0$ : Las condiciones del empleo no se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

$H_1$ : Las condiciones del empleo se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

**Tabla 32. Correlación de Spearman para X1 → Y**

		Condiciones Empleo	SatisfaccionL aboral
Rho de Spearman	CondicionesEmpleo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	138
	SatisfaccionLaboral	Coefficiente de correlación	,519**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	138

- **Conclusión:**

La tabla 32 muestra que el resultado del p valor es 0.000, menor al valor del nivel de significancia (alfa) igual a 0.050 o 5%. Entonces, se rechaza  $H_0$ . El resultado de Rho es (0.519), mayor a 0; por lo que se acepta  $H_1$ . Así se concluye que con 95% de confianza, que la dimensión Condiciones de empleo está relacionada de manera significativa con la variable satisfacción laboral en los profesores universitarios de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022. Entonces, la hipótesis específica 1 se confirma.

- **X2: Protección de datos y confidencialidad → Y: Satisfacción laboral**

$H_2$ : La protección de datos y la confidencialidad se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

$H_0$ : La protección de datos y la confidencialidad no se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.



$H_1$ : La protección de datos y la confidencialidad se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

**Tabla 33. Correlación de Spearman para X2 → Y**

		ProteccionDat os	SatisfaccionL aboral
Rho de Spearman	ProteccionDatos	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	138
	SatisfaccionLaboral	Coefficiente de correlación	,313**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	138

Fuente: Elaboración propia.

- **Conclusión:**

La tabla 33 muestra que el resultado del p valor es 0.000, menor al valor del nivel de significancia (alfa) igual a 0.050 o 5%. Entonces, se rechaza  $H_0$ . El resultado de Rho es (0.313), mayor a 0; por lo que se acepta  $H_1$ . Así, se concluye que con 95% de confianza, la dimensión Protección de datos y confidencialidad está relacionada de manera significativa con la variable satisfacción laboral en los profesores universitarios de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022. Entonces la hipótesis específica 2 se confirma.

- **X3: Acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos → Y: Satisfacción laboral**

$H_3$ : El acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos se asocia significativamente al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

$H_0$ : El acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos no se asocia significativamente al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

$H_1$ : El acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos se asocia significativamente al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

Tabla 34. Correlación de Spearman para X3 → Y

		AccesoPlataformas	SatisfaccionLaboral
Rho de Spearman	AccesoPlataformas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	138
SatisfaccionLaboral		Coeficiente de correlación	,553**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	138

- **Conclusión:**

En la tabla 34 se muestra el resultado del p valor es 0.000, menor al valor del nivel de significancia (alfa) igual a 0.050 o 5%. Entonces, se rechaza  $H_0$ . El resultado de Rho es (0.553), mayor a 0; por lo que se acepta  $H_1$ . Por lo tanto, se concluye que con 95% de confianza, que la dimensión Acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos está relacionada de manera significativa con la variable satisfacción laboral en los profesores universitarios de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022. Entonces, la hipótesis específica 3 se confirma.

- **X4: Capacitación → Y: Satisfacción laboral**

$H_4$ : La capacitación se asocia significativamente al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

$H_0$ : La capacitación no se asocia significativamente al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

$H_1$ : La capacitación se asocia significativamente al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

**Tabla 35. Correlación de Spearman para X4 → Y**

		Capacitacion	SatisfaccionL aboral
Rho de Spearman	Capacitacion	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	138
	SatisfaccionLaboral	Coefficiente de correlación	,380**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	138

- **Conclusión:**

La tabla 35 muestra que el resultado del p valor es 0.000, menor al valor del nivel de significancia (alfa) igual a 0.050 o 5%. Entonces, se rechaza  $H_0$ . El resultado de Rho es (0.380), mayor a 0; por lo que se acepta  $H_1$ . Así, se concluye que para 95% de confianza, la dimensión Capacitación está relacionada de manera significativa con la variable satisfacción laboral en los profesores universitarios de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022. Entonces, la hipótesis específica 4 se confirma.

- **X5: Seguridad y salud laboral → Y: Satisfacción laboral**

$H_5$ : La seguridad y salud laboral se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

*H<sub>0</sub>*: La seguridad y salud laboral no se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

*H<sub>1</sub>*: La seguridad y salud laboral se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

**Tabla 36. Correlación de Spearman para X5 → Y**

		SeguridadSalud	SatisfaccionLaboral
Rho de Spearman	SeguridadSalud	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	138
	SatisfaccionLaboral	Coefficiente de correlación	,543**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	138

- **Conclusión:**

La tabla 36 muestra que el resultado del p valor es 0.000, menor al valor del nivel de significancia (alfa) igual a 0.050 o 5%. Entonces, se rechaza *H<sub>0</sub>*. El resultado de Rho es (0.543), mayor a 0; por lo que se acepta *H<sub>1</sub>*. Así, se concluye que para 95% de confianza, la dimensión Seguridad y salud laboral está relacionada de manera significativa con la variable satisfacción laboral en los profesores universitarios de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022. Entonces, la hipótesis específica 5 se confirma.

- **X6: Mecanismos de supervisión y reporte → Y: Satisfacción laboral**

*H<sub>6</sub>*: Los mecanismos de supervisión y reporte se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

$H_0$ : Los mecanismos de supervisión y reporte no se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

$H_1$ : Los mecanismos de supervisión y reporte se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

**Tabla 37. Correlación de Spearman para X6  $\rightarrow$  Y**

			Mecanismos Supervicion	SatisfaccionL aboral
Rho de Spearman	MecanismosSupervicion	Coefficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	138	138
	SatisfaccionLaboral	Coefficiente de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	138	138

Fuente. Elaboración propia.

- **Conclusión:**

La tabla 37 muestra que el resultado del p valor es 0.000, menor al valor del nivel de significancia (alfa) igual a 0.050 o 5%. Entonces, se rechaza  $H_0$ . El resultado de Rho es (0.559), mayor a 0; por lo que se acepta  $H_1$ . Así, se concluye que con 95% de confianza, que la dimensión Mecanismos de supervisión y reporte está relacionada de manera significativa a la Satisfacción Laboral en los profesores universitarios de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022 Entonces, la hipótesis específica 6 se confirma.

#### 4.4. Presentación de Resultados

Esta investigación se realizó mediante un cuestionario de 43 ítems. Las preguntas se dividieron en seis secciones de acuerdo a los seis indicadores que conforman la variable independiente. La hipótesis general (HG) se planteó de la siguiente forma: La relación entre el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral es significativa en los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

La variable independiente trabajo remoto está conformado por seis dimensiones: condiciones del empleo, protección de datos y confidencialidad, acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos, capacitación, seguridad y salud laboral; y mecanismos de supervisión y reporte. La variable dependiente satisfacción laboral está conformada por dos dimensiones: condiciones laborales y contexto laboral.

Las seis dimensiones o indicadores permitieron establecer seis hipótesis específicas:

- H1: Las condiciones del empleo se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.
- H2: La protección de datos y la confidencialidad se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.
- H3: El acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos se asocia significativamente al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.
- H4: La capacitación se asocia significativamente al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

- H5: La seguridad y salud laboral se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.
- H6: Los mecanismos de supervisión y reporte se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

Primero, el análisis de confiabilidad del cuestionario dio como resultado un alfa de Cronbach de 0.947; es decir, el cuestionario obtuvo una confiabilidad de 94,7%; por lo que se puede afirmar que el instrumento tiene una excelente confiabilidad. La variable independiente “trabajo remoto” tiene una confiabilidad de 0.938 y la variable dependiente “satisfacción laboral” tiene una confiabilidad de 0.825.

Luego, la confiabilidad de los indicadores del trabajo remoto fueron los siguientes: Condiciones del empleo (0.864), Protección de datos y confidencialidad (0.807), Acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos (0.782), Capacitación (0.928), Seguridad y salud laboral (0.769); y Mecanismos de supervisión y reporte (0.877).

Finalmente, para analizar la correlación de las variables, se empleó el coeficiente Rho Spearman. La tabla 38 presenta la recopilación de los resultados del análisis de correlación aplicado tanto a la hipótesis general como a las hipótesis específicas.

**Tabla 38. Resumen del análisis de correlación entre las variables X → Y**

Variable independiente/dimensiones	Hipótesis	P-valor (Sig.)	Coefficiente de Spearman (Rho)	Confirmación de la hipótesis
Trabajo remoto → Satisfacción laboral	HG: X → Y	0.000	0.658	Sí
Condiciones del empleo	H1: X1 → Y	0.000	0.519	Sí
Protección de datos y confidencialidad	H2: X2 → Y	0.000	0.313	Sí
Acceso a plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos	H3: X3 → Y	0.000	0.553	Sí
Capacitación	H4: X4 → Y	0.000	0.380	Sí

Seguridad y salud laboral	H5: X5 → Y	0.000	0.543	Sí
Mecanismos de supervisión y reporte	H6: X6 → Y	0.000	0.559	Sí

*Fuente.* Elaboración propia.

Con respecto al coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvieron los siguientes resultados:

1. La hipótesis general (HG) se confirma con 95% de confianza. La hipótesis general tiene un coeficiente de correlación de 0.658 entre la variable independiente y la variable dependiente pues existe una correlación positiva. En ese sentido, se demuestra que la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral es significativa en los profesores universitarios de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.
2. La hipótesis específica 1 (H1) se confirma con 95% de confianza. Esta hipótesis tiene un coeficiente de correlación de 0.519. Es decir, se demuestra que existe una correlación positiva y significativa entre el indicador condiciones del empleo y la variable dependiente satisfacción laboral.
3. La hipótesis específica 2 (H2) se confirma con 95% de confianza. Esta hipótesis tiene un coeficiente de correlación de 0.313. Es decir, se demuestra que existe una correlación positiva y significativa entre el indicador protección de datos y confidencialidad y la variable dependiente satisfacción laboral.
4. La hipótesis específica 3 (H3) se confirma con 95% de confianza. Esta hipótesis tiene un coeficiente de correlación de 0.553. Es decir, se demuestra que existe una correlación positiva y significativa el indicador acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos; y la variable dependiente satisfacción laboral.
5. La hipótesis específica 4 (H4) se confirma con 95% de confianza. La hipótesis específica 4 tiene un coeficiente de correlación de 0.380. Es decir, se demuestra que existe una correlación positiva y significativa entre el indicador capacitación y la variable dependiente satisfacción laboral.



6. La hipótesis específica 5 (H5) se confirma con 95% de confianza. La hipótesis específica 5 tiene un coeficiente de correlación de 0.543. Es decir, se demuestra que existe una correlación positiva y significativa entre el indicador seguridad y salud laboral y la variable dependiente satisfacción laboral.
7. La hipótesis específica 6 (H6) se confirma con 95% de confianza. La hipótesis específica 6 tiene un coeficiente de correlación de 0.559. Es decir, se demuestra que existe una correlación positiva y significativa entre el indicador mecanismos de supervisión y reporte y la variable dependiente satisfacción laboral.

Del análisis descriptivo se obtuvo información complementaria. En relación al perfil sociodemográfico de los profesores universitarios de la FCS, es posible afirmar que:

- Al menos 30% de los docentes pertenecen a los rangos de edad 35-44 años, 45-54 años y 55 años a más respectivamente. Más del 70% de los docentes son hombres y menos del 30% son mujeres. Más de la mitad de los docentes están casados, luego está la población soltera y finalmente los docentes divorciados. Más del 60% de los docentes cuentan con estudios de posgrado de doctorado y el 40% restante está conformado por docentes con estudios de maestría y título profesional.
- Más del 70% de los docentes se encuentra en la categoría de docente ordinario y el resto de docentes se encuentra en las dos modalidades de docente contratado. Este resultado coincide con los resultados sobre la condición docente, donde más del 70% de los docentes están nombrados y el 30% restante están contratados. Más del 50% de los profesores universitarios tiene el régimen de dedicación a tiempo completo y el resto está conformado por los profesores universitarios con dedicación exclusiva y a tiempo parcial. Finalmente, más del 60% de los profesores universitarios ha trabajado más de 9 años en la universidad.

Como se mencionó, el grado de asociación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los profesores universitarios es positiva y significativa. En ese sentido la información del análisis descriptivo está enfocada en complementar el resultado del análisis de asociación o las correlaciones.

La relación entre las condiciones del empleo y la satisfacción laboral es positiva y significativa, donde es posible afirmar que:

- La mayor parte de los docentes está de acuerdo con que la universidad respetó sus funciones como docente y mantuvo la categoría adquirida.
- La mayoría de los docentes está de acuerdo con que la universidad cumplió con el pago mensual de la remuneración y mantuvo los beneficios laborales de acuerdo a la ley.
- La mayoría de los docentes está de acuerdo con que la universidad respetó el horario laboral y de descanso; así como, su participación y el ejercicio de sus derechos laborales y sociales.

La relación entre la protección de datos y confidencialidad; y la satisfacción laboral es positiva y significativa, donde se puede afirmar que:

- El grado de acuerdo de los docentes respecto a la información que recibieron de la universidad sobre la legislación, la normativa y las sanciones, en caso de incumplimiento, de la protección de datos y confidencialidad es variado. Una parte de los docentes están de acuerdo con que la universidad cumplió con esta disposición, mientras que otra parte está en desacuerdo; y otro grupo se muestra indiferente.
- Sin embargo, la mayoría de los docentes están de acuerdo con que conocían la normativa vigente sobre seguridad y protección de datos y confidencialidad.

La relación entre el acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos; y la satisfacción laboral es positiva y significativa, donde es posible afirmar que:

- La mayoría de los docentes está de acuerdo con que la universidad les brindó las facilidades para el acceso a las plataformas sincrónicas y asincrónicas, software, aplicaciones; así como, el soporte técnico necesario para la realización de su trabajo.
- Además, la mayor parte de los docentes está de acuerdo con que pudieron informar a la universidad de cualquier falla en las plataformas, aplicaciones, entre otros.
- El grado de acuerdo de los profesores universitarios respecto a que la institución universitaria les diera los equipos y medios informáticos de telecomunicaciones o análogos para el cumplimiento de sus funciones es variado. Una parte de los docentes están de acuerdo, otra parte está en desacuerdo; y otro grupo se muestra indiferente.
- Además, la mayoría de los docentes empleó sus propios equipos y medios informáticos de telecomunicaciones o análogos para el cumplimiento de sus funciones.
- La mayoría de los docentes está de acuerdo en que no presentaron problemas de acceso a internet, cortes de red o alguna otra dificultad con los dispositivos y herramientas digitales.
- La mayoría de los docentes está de acuerdo con que poseían las habilidades digitales o técnicas necesarias para el uso de plataformas sincrónicas y asincrónicas, software y aplicaciones.

La relación entre la capacitación y la satisfacción laboral es positiva y significativa, donde es posible afirmar que:

- La mayor parte de los docentes están de acuerdo con que la universidad realizó las capacitaciones profesionales durante el periodo de trabajo remoto. Además, están de acuerdo en que la universidad realizó capacitaciones en el manejo de plataformas o aplicativos y en el desarrollo de habilidades técnicas o digitales para el uso de las TIC.
- En ese sentido, la mayoría de los docentes participó en dichas capacitaciones.

La asociación entre la seguridad y salud laboral y la satisfacción laboral es positiva y significativa, donde es posible afirmar que:

- La mayor parte de los docentes está de acuerdo con que la universidad comunicó las recomendaciones y las indicaciones de bioseguridad y salud laboral correspondientes.
- Sin embargo, el grado de acuerdo respecto al interés de la universidad por el bienestar social, mental y físico; y por evitar que los docentes sufrieran accidentes o enfermedades laborales es variado. Una parte de los docentes está de acuerdo, otra se muestra indiferente y otra está en desacuerdo.
- La mayoría de los docentes tuvo las facilidades para seguir las medidas de bioseguridad y salud laboral. En ese sentido, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que lograron prevenir accidentes o enfermedades laborales.

La relación entre los mecanismos de supervisión y reporte; y la satisfacción laboral es positiva y significativa, donde es posible afirmar que:

- La mayor parte de los docentes está de acuerdo con que la universidad asignó las funciones adecuadamente y estableció claramente los mecanismos de supervisión durante el trabajo remoto.
- La mayoría está de acuerdo en que recibieron apoyo de la universidad en la gestión del tiempo y la carga laboral. Además, estuvieron dispuestos a ser contactados por la universidad durante las horas de trabajo pues tuvieron disponibilidad de tiempo para esto y pudieron reportar el trabajo académico y administrativo.
- La mayoría de los docentes realizó el reporte mensual del trabajo académico y administrativo de forma virtual a su correspondiente dependencia.

Respecto al primer indicador de la satisfacción laboral, las condiciones laborales, los resultados indican que:

- La mayoría de los docentes está satisfecha con la variedad de tareas y el estímulo intelectual de su trabajo, con la autonomía o libertad de cátedra, el uso de sus habilidades y el desarrollo de capacidades para realizar su trabajo.
- Además, la mayoría de los docentes está satisfecho con la calidad de la supervisión y de la retroalimentación de sus funciones académica y administrativa.
- Sin embargo, la mayoría de los docentes se muestran neutrales frente al reconocimiento y la entrega de distinciones o las resoluciones de felicitación.

En relación al segundo indicador de la satisfacción laboral, contexto laboral, los resultados indican que:

- La satisfacción laboral respecto a las remuneraciones y las bonificaciones (por investigación y productividad) recibidas durante el trabajo remoto es variada. Una parte de los docentes está satisfecha, otra parte se muestra neutral y el resto no está satisfecho. Esto se repite con la oportunidad de la ratificación o de ascenso, donde la satisfacción laboral es variada.
- Sin embargo, la mayoría de los docentes está satisfecho con su estabilidad laboral como docente nombrado o contratado.
- En cuanto al ambiente laboral (espacio físico, recursos disponibles, entorno ordenado, seguro y tranquilo) para realizar su trabajo, la mayoría de los docentes está satisfecho con este.

## CONCLUSIONES

- 1) Existe una relación significativa entre los lineamientos del trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCS de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.
- 2) Para las condiciones del empleo, se concluye que los docentes están satisfechos con la mayoría de los elementos de esta dimensión, a excepción de la remuneración, la bonificación y la ratificación, donde es variada.
- 3) Para la protección de datos y confidencialidad, se concluye que el tipo de información que brinda la universidad y la predisposición de los docentes universitarios para estar informados influyen en la satisfacción laboral.
- 4) Para el acceso a las plataformas, aplicaciones y otros, se concluye que predomina la satisfacción laboral en diversos elementos de esta dimensión, especialmente, en las habilidades para el manejo de la tecnología.
- 5) Se concluye que las capacitaciones profesionales y la predisposición de los docentes a participar en dichas capacitaciones influyen en la satisfacción laboral, especialmente, si están enfocadas en el ámbito académico, el manejo de plataformas y en el desarrollo de habilidades técnicas.
- 6) Para la seguridad y salud laboral, se concluye que predomina la satisfacción laboral respecto a las facilidades para el cumplimiento de las medidas pues cuentan con el ambiente laboral que les permite prevenir accidentes o enfermedades laborales.
- 7) Finalmente, para los mecanismos de supervisión y reporte, se concluye que predomina la satisfacción laboral respecto a la calidad de la supervisión y de la retroalimentación tanto de la función académica como de la administrativa.

## RECOMENDACIONES

Para la universidad de estudio:

1. Realizar investigaciones sobre la implementación del trabajo remoto para conocer los problemas, las ventajas y las desventajas de esta modalidad de trabajo. Así como, desarrollar programas de educación a distancia de calidad que respeten la calidad de vida en el trabajo.
2. Continuar con la aplicación de las condiciones del empleo que influyen más en la satisfacción laboral y fortalecer aquellas que influyen menos para reducir las brechas de satisfacción laboral de los docentes.
3. Para la protección de datos y la confidencialidad, se recomienda informar a los docentes sobre los riesgos del uso del internet y la vulnerabilidad de los datos e información personal.
4. Para el acceso a las plataformas, aplicaciones y otros se recomienda informar y capacitar a los docentes para que puedan cumplir con sus labores académicas y administrativas.
5. En cuanto a la capacitación, se sugiere la elaboración de programas de capacitación para el desarrollo de habilidades digitales, técnicas y académicas. Estas capacitaciones deben estar acorde a los avances tecnológicos y a las necesidades de los docentes.
6. Respecto a la seguridad y salud laboral, se recomienda seguir informando a los docentes sobre las medidas para prevenir los riesgos laborales y los accidentes en el trabajo presencial y en casa pues contribuirá al bienestar social, mental y físico de los docentes y en su satisfacción laboral.



7. Finalmente, se recomienda continuar y fortalecer los mecanismos de supervisión y reporte pues los docentes se muestran satisfechos con la calidad de la supervisión y la retroalimentación que reciben sobre su trabajo, tanto en la labor académica como en la administrativa.

### **Para futuras investigaciones**

- Se recomienda profundizar en el estudio de la satisfacción laboral de los docentes de las universidades públicas y privadas. Ampliar el conocimiento sobre esta línea de investigación es necesaria pues aún son escasas las investigaciones, sobre todo, en el plano nacional. Las nuevas investigaciones pueden ampliar los conocimientos relacionados con la satisfacción laboral de los profesores, de acuerdo a las particulares circunstancias en las que se realizan. Estas investigaciones permitirían contribuir a la reducción de las brechas de satisfacción laboral, a mediano y largo plazo; así como, ayudarían a mejorar las condiciones laborales, las competencias y la calidad de vida en el trabajo y fuera de este de los docentes de distintas universidades.
- Además, se sugiere profundizar en las ventajas y las desventajas, los retos y las oportunidades de la educación universitaria no presencial. La experiencia del trabajo remoto ha contribuido con nuevos conocimientos al respecto pues permitió mostrar los problemas y los beneficios de implantar la educación a distancia en las IES que aún no habían incluido esa modalidad de enseñanza. Debido a esto, el estudio del trabajo remoto ha permitido ampliar el conocimiento sobre la experiencia de los docentes universitarios con esta modalidad y su influencia en el nivel de satisfacción laboral. Sin embargo, es necesario ampliar las investigaciones al respecto para contribuir al desarrollo y al mejoramiento de esta modalidad de enseñanza por todos los beneficios que aporta, sobre todo, a la educación superior universitaria.

## REFERENCIAS

- Abreu, C. (2019). Análisis estructuralista de la Teoría de los Grupos de Referencia. *Revista Ágora*, 39(1), 59-80. <http://dx.doi.org/10.15304/ag.39.1.5679>
- Álvarez, D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Revista Persona*, 10, pp. 49-97. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147112813004>
- Banco Mundial. (2021a). Actuemos ya para Proteger el Capital Humano de Nuestros Niños: Los Costos y la Respuesta ante el Impacto de la Pandemia de COVID-19 en el Sector Educativo de América Latina y el Caribe. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35276?locale-attribute=es>
- Banco Mundial. (2021b). Encuesta Sobre los Desafíos del COVID-19 en el Empleo Público en Chile: Resultados y Recomendaciones para el Trabajo Remoto en el Empleo Público Durante y Después del COVID-19. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/778781634762900485/encuesta-sobre-los-desafios-del-covid-19-en-el-empleo-publico-en-chile-resultados-y-recomendaciones-para-el-trabajo-remoto-en-el-empleo-publico-durante-y-despues-del-covid-19>
- Bedoya, E., Carrillo, M., Severiche, C. y Espinosa, E. (2018). Factors associated with job satisfaction in teachers of a higher education institution in the Colombian Caribbean. [Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano]. *Revista Espacios*, 39(2), 1-14. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n02/18390201.html>
- Benavides, F. y Silva-Peñaherrera, M. (2022). Telework: Data and evidence before and during the COVID-19 pandemic. [Datos y evidencias del teletrabajo, antes y

durante la pandemia por COVID-19]. *APRIL Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 133-46. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.06>

Benedito, M., Bonavia, T. y Llinares, L. (2008). Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, 17, 59-74. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1402>

Bonillo, D. y Nieto, F. (2010). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Revistas de la UHU*, 11, 189-200. <http://hdl.handle.net/10272/2421>

Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M., y Cuba, L. (2021). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>

Cladellas, R. y Badía, M. (2010). University scholars' time management attending the educational modality: Its psico-socials effects. [La gestión del tiempo de los profesores universitarios en función de la modalidad educativa: sus efectos psicosociales]. *Revista española de pedagogía*, 68(246), 297-310. <https://revistadepedagogia.org/lxviii/no-246/la-gestion-del-tiempo-de-los-profesores-universitarios-en-funcion-de-la-modalidad-educativa-sus-efectos-psicosociales/101400010142/>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Tecnologías digitales para un nuevo futuro*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46816-tecnologias-digitales-un-nuevo-futuro>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Banco de Desarrollo de América Latina. (2020). *Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al COVID-19*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45360-oportunidades-la-digitalizacion-america-latina-frente-al-covid-19>

- Confederación Europea de Sindicatos. (2011). Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo. <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/normativa/normativa-internacional>
- Cruz, V, y Bernui, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *Revista de investigación UNMSM*, 80(4), 494-497. <https://doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>
- Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (1997). <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2017/boletin-no-78/>
- Decreto Supremo N°418-2017-EF, Aprueban monto de la remuneración mensual de los Docentes Contratados de la Universidad Pública; y establece los criterios y condiciones para la determinación y percepción del referido monto de remuneración. (2017). <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/229283-418-2017-ef>
- Fiszbein, A., Cumsille, B. y Cueva, S. (2016). *La capacitación laboral en América Latina*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5225>
- Guabloche, J. y Gutiérrez, A. (2021). La evolución y el futuro del trabajo a distancia en el Perú. *Revista Moneda, Banco Central de Reserva del Perú*, issue 187, 37-42. [https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista ... 87/moneda-187-07.pdf](https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista...87/moneda-187-07.pdf)
- Guerrero, G. y Guerrero, M. (2015). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias*. Grupo Editorial Patria. <https://ezproxy.unisimon.edu.co:2258/es/ereader/unisimon/40363?page=20>.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. MCGraw-Hill Interamericana editores.
- Hernández, H. y Pascual, A. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de Gestión

Ambiental. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 9 (1), 157-163.  
<https://doi.org/10.22490/21456453.2186>

Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. (2020). COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después. Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones. <https://www.iesalc.unesco.org/2020/04/14/iesalc-insta-a-los-estados-a-asegurar-el-derecho-a-la-educacion-superior-en-igualdad-de-oportunidades-ante-el-covid-19/>

Instituto Nacional de Ciberseguridad de España. (2020, julio). *Ciberseguridad en el teletrabajo: una guía de aproximación para el empresario*. <https://www.incibe.es/protege-tu-empresa/guias/ciberseguridad-el-teletrabajo-guia-aproximacion-el-empresario>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2011). II Censo Nacional Universitario. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/865>

Kondratowicz, B., Godlewska-Werner, D., Połomski, P. y Khosla, M. (2022). Satisfaction with job, life and remote work in the COVID-19 pandemic. The role of perceived stress, self-efficacy and self-esteem [Satisfacción con el trabajo, la vida y el trabajo remoto en la pandemia COVID-19. El rol del estrés percibido, la autoeficacia y autoestima]. *Current Issues in Personality Psychology*, 10(1), pp. 49-60. <https://doi.org/10.5114/CIPP.2021.108097>

Ley N°30220, Ley Universitaria. (2020). <https://busquedas.elperuano.pe/>

Ley N°31572, Ley que regula el teletrabajo. (2022). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-teletrabajo-ley-n-31572-2104305-1/>

Manso, J. (2012). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 38(128), 78-86. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/849>

- Mariano, R. (2020). La ciberseguridad en tiempos del COVID-19 y el tránsito hacia una ciber inmunidad. *CEPAL Publicaciones*, 6(382), 1-17. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46275-la-ciberseguridad-tiempos-covid-19-transito-ciberinmunidad>
- Marsh Risk Consulting. (2020, mayo). *Ciberseguridad después de COVID-19: 10 formas de proteger su negocio y reenfocarse en la resiliencia*. <https://www.marsh.com/es/es/services/cyber-risk/insights/ciberseguridad-despues-de-covid-19-10-formas-de-proteger-su-negocio-y-reenfocarse-en-la-resiliencia.html>
- Martín, L., Hauret, L. y Führer, C. (2022). Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity, COVID-19 findings. [El trabajo en casa digitalmente transformado impacta en la satisfacción laboral, en el estrés laboral y en la productividad del trabajo, hallazgos COVID-19]. *PLoS ONE*, 17(3 March), e026513. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265131>
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman: Caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 1-19. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017, marzo). *Capacitación laboral*. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/capacitacion-laboral/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (2020a). Resolución Ministerial N°072-2020-TR. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/462526-072-2020-tr>

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (2020b). Guía para la aplicación del trabajo remoto.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571631/GUIA\\_PARA\\_LA\\_APLICACION\\_DEL\\_TRABAJO\\_REMOTO.pdf?v=1585226328](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571631/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf?v=1585226328)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). Decreto Supremo N°018-2021-TR. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-la-politica-nacional-de-seguridad-decreto-supremo-n-018-2021-tr-1976342-1/>

Ministerio de Educación. (2020). Resolución Viceministerial N°085-2020-MINEDU. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/466140-085-2020-minedu>

Micalay, T. (2021). *La satisfacción laboral en los docentes universitarios. Un estudio de caso de docentes de Ingeniería con dedicación de tiempo completo de una universidad privada en Lima* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de tesis digitales. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19659>

Montaudon, C., Pinto, I., y Pérez, E. (2021). *Estado del trabajo remoto en México durante la pandemia de COVID-19*. [https://investigacion.upaep.mx/images/img/editorial\\_upaep/biblioteca\\_virtual/pdf/etrdm19\\_final.pdf](https://investigacion.upaep.mx/images/img/editorial_upaep/biblioteca_virtual/pdf/etrdm19_final.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (1996). C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C177](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177)

Organización Internacional del Trabajo. (2020a). Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19. [https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS\\_747014/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_747014/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (2020b). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica. [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_758007/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo y Banco Mundial. (2021). *Desarrollo de capacidades en tiempos del COVID-19: balance de las respuestas iniciales en educación y capacitación técnica y profesional - Hallazgos clave*. [https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/WCMS\\_776795/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/WCMS_776795/lang--es/index.htm)

Parra, C. y Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *RIDI, Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 6(2), 131–143. <https://doi.org/10.19053/20278306.4602>

Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2020000200031](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2020000200031)

Pinto, I., Montaudon, C. y Yáñez, A. (2022). Condiciones de acceso a la tecnología para el trabajo remoto en México en tiempos de pandemia por COVID-19. *VinculaTégica*, 7(1), 179–193. <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-55>

Pujol-Cols, L.J. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Redu Revista de docencia universitaria*, 14(2), 261-292. <https://doi.org/10.4995/redu.2016.5974>

Universidad Nacional del Altiplano Puno. (2020). Resolución Rectoral N°457-2020-R-UNA. (29 de mayo, 2020). Portal UNAP.



- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., y Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana De Psicología*, 54(3), 1-29. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>
- Rodríguez, J. (2013). Aproximaciones a la educación a distancia en el Perú. En Domínguez y Rama (Eds.), *La educación a distancia en el Perú* (pp. 37-54). Virtual Educa. <https://virtualeduca.org/observatorio.htm>
- Rodríguez, P. (2017). *Influencia de las motivaciones hedónicas y utilitarias en la intención de compra de departamentos para vivienda* [Tesis doctoral, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de tesis digitales. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2704/1/2017\\_Rodr%C3%ADguez\\_Influencia-de-las-motivaciones-hedonicas.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2704/1/2017_Rodr%C3%ADguez_Influencia-de-las-motivaciones-hedonicas.pdf)
- Ruvalcaba, F., Selva, C. y Sahagún, M. (2014). Satisfacción laboral: una revisión teórico – histórica de su investigación. En Maza Díaz (Ed.), *Estudios sobre el trabajo en la región centro de México* (pp.113-128). Universidad Autónoma de Aguascalientes. [https://www.researchgate.net/publication/298214529\\_Satisfaccion\\_laboral\\_una\\_revision\\_teorico-historica\\_de\\_su\\_investigacion](https://www.researchgate.net/publication/298214529_Satisfaccion_laboral_una_revision_teorico-historica_de_su_investigacion)
- Sánchez, M., Martínez, A., Torres, R., De Agüero Servín, M., Hernández, A., Benavides, M., Rendón, V. y Jaimes, C. (2020). Retos educativos durante la pandemia de covid-19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria (REDU)* Vol. 21 (3), mayo-junio. <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2020.v21n3.a12>
- Sanz, I., Sainz González, J., Capilla, A. (2020). Efectos de la Crisis del Coronavirus en la Educación Superior. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). <https://oei.int/oficinas/secretaria-general/publicaciones/efectos-de-la-crisis-del-coronavirus-en-la-educacion>

- Superintendencia Nacional de Educación Universitaria. (2020a). II Informe Bial sobre la realidad universitaria el en Perú. <https://www.gob.pe/institucion/sunedu/informes-publicaciones/1093280-ii-informe-bial-sobre-la-realidad-universitaria-en-el-peru>
- Superintendencia Nacional de Educación Universitaria. (2020b). Resolución de Consejo Directivo N°039-2020-SUNEDU/CD. <https://www.sunedu.gob.pe/resolucion-del-consejo-directivo-n-039-2020-sunedu-cd/>
- Uribe, J., Jiménez de Aliaga, K., Vargas, J., Rey de Castro, D., Bashualdo, M. y Geraldo, L. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). *Revista Industrial Data*, 24(1): 179-199. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista IUS - Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 12(41), 203-226. <https://doi.org/10.35487/rius.v12i41.2018.319>
- Vallejo, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Editorial Universitaria de la Costa EDUCOSTA.
- Vilella, S., García, R., Zarceño, E. y Rosa, M. (2021). Conciliación trabajo-familia y salud psicosocial en los inicios del COVID-19. Un estudio piloto con profesores y no profesores. *Perfiles Educativos*, 43(174), pp. 26-41. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.174.59993>
- Zürcher, A., Galliker, S., Jacobshagen, N., Mathieu, P., Eller, A. y Elfering, A. (2021). Increased Working From Home in Vocational Counseling Psychologists During COVID-19: Associated Change in Productivity and Job Satisfaction [Incremento del trabajo desde casa en psicólogos de orientación vocacional durante COVID-19: cambio asociado en productividad y satisfacción laboral]. *Frontiers in Psychology*, 12:750127. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.750127>

**ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

**El trabajo remoto y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>La relación entre el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral es significativa en los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p><b>X:</b></p> <p><b>Trabajo remoto</b></p>	<p>X1: Condiciones del empleo</p> <p>X2: Protección de datos y confidencialidad</p> <p>X3: Acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos</p> <p>X4: Capacitación</p> <p>X5: Seguridad y salud laboral</p> <p>X6: Mecanismos de supervisión y reporte</p>	
<p><b>Problema específico 1:</b></p> <p>¿En qué medida las condiciones del empleo se relacionan con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022?</p>	<p><b>Objetivo específico 1:</b></p> <p>Determinar en qué medida las condiciones del empleo se relacionan con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.</p>	<p><b>Hipótesis específica 1:</b></p> <p>Las condiciones del empleo se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.</p>	<p><b>Variable Dependiente</b></p> <p><b>Y:</b></p> <p><b>Satisfacción Laboral</b></p>	<p>Y1: Condiciones laborales</p>	<p>Y2: Contexto laboral</p>

<p><b>Problema específico 2:</b> ¿En qué medida la protección de datos y la confidencialidad se relacionan con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022?</p>	<p><b>Objetivo específico 2:</b> Determinar en qué medida la protección de datos y la confidencialidad se relacionan con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.</p>	<p><b>Hipótesis específica 2:</b> La protección de datos y la confidencialidad se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.</p>			
<p><b>Problema específico 3:</b> ¿En qué medida el acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos se asocia al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022?</p>	<p><b>Objetivo específico 3:</b> Determinar en qué medida el acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos se asocia al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.</p>	<p><b>Hipótesis específica 3:</b> El acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos se asocia significativamente al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.</p>			
<p><b>Problema específico 4:</b> ¿En qué medida la capacitación se asocia al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022?</p>	<p><b>Objetivo específico 4:</b> Determinar en qué medida la capacitación se asocia al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.</p>	<p><b>Hipótesis específica 4:</b> La capacitación se asocia significativamente al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.</p>			

<p><b>Problema específico 5:</b> ¿En qué medida la seguridad y salud laboral se relacionan con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022?</p>	<p><b>Objetivo específico 5:</b> Determinar en qué medida la seguridad y salud laboral se relacionan con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.</p>	<p><b>Hipótesis específica 5:</b> La seguridad y salud laboral se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.</p>			
<p><b>Problema específico 6:</b> ¿En qué medida los mecanismos de supervisión y de reporte se relacionan al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022?</p>	<p><b>Objetivo específico 6:</b> Determinar en qué medida los mecanismos de supervisión y de reporte se relacionan al nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.</p>	<p><b>Hipótesis específica 6:</b> Los mecanismos de supervisión y reporte se relacionan significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.</p>			

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

<b>Operacionalización de variables</b>	
<b>Variable Independiente X:</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Trabajo remoto</b>	X1: Condiciones del empleo
	X2: Protección de datos y confidencialidad
	X3: Acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos
	X4: Capacitación
	X5: Seguridad y salud laboral
	X6: Mecanismos de supervisión y reporte
<b>Variable Dependiente Y:</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Satisfacción Laboral</b>	Y1: Condiciones laborales
	Y2: Contexto laboral

## Anexo 3: Carta de autorización

	<p><b>Universidad Nacional del Altiplano Puno</b>  <b>Facultad de Ciencias Sociales</b>          Av. Floral 1153 teléf 051 366136 <a href="mailto:decanofcs@unap.edu.pe">decanofcs@unap.edu.pe</a> oficina 308 <a href="http://www.unap.edu.pe/fts">www.unap.edu.pe/fts</a></p>					
<p><i>"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"</i></p>						
<p>Puno, 16 de diciembre del 2021</p>						
<p><b><u>CARTA N° 02-2021-D-FCS-LINA</u></b></p>						
<p>Señorita:          Lic. LOURDES ANTONIETA LOPEZ CUEVA          Estudiante de la Maestría de Administración          Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Lima – Perú.</p>						
<p><u>Ciudad:-</u></p>						
<p><b>ASUNTO :</b></p>	<p>AUTORIZA HACER USO DEL NOMBRE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO EN PROYECTO DE INVESTIGACION.</p>					
<p><b>REF. :</b></p>	<p>CARTA DE PERMISO DE USO DE NOMBRE          .....</p>					
<p>Tengo a bien dirigirme a usted, en atención a vuestro documento de referencia, para comunicarle que pueda hacer uso del nombre de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNA Puno; en el Proyecto de Investigación que está desarrollando que lleva por título, <i>"La influencia del trabajo remoto en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNA Puno, en el año 2020"</i>. Trabajo de Investigación, que será presentado en la Maestría de Mención Administración de Recursos Humanos de la Unidad de Posgrado de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú.</p>						
<p>Sin embargo, es preciso señalar que deberá tener cuidado con la información que recabe para su proyecto, y el cuidado de la imagen de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNA Puno.</p>						
<p>Con la atención que le brinde al presente expreso las muestras de mi especial consideración.</p>						
<p>Atentamente,</p>						
<table border="0" style="margin: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">  </td> <td style="font-size: small; vertical-align: middle;">                 Firmado digitalmente por CUTIPA                  JUAN DE DIOS CUTIPA LIMA                  DN: cn=JUAN DE DIOS CUTIPA LIMA, o=UNA PUNO, ou=UNA PUNO, email=jdc@unap.edu.pe, serial=17112, 2021.09.02.21:48:55             </td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center; padding-top: 5px;"> <p><b>Dr. JUAN DE DIOS CUTIPA LIMA</b>                  Decano (e) de la Facultad de Ciencias Sociales</p> </td> </tr> </table>				Firmado digitalmente por CUTIPA JUAN DE DIOS CUTIPA LIMA DN: cn=JUAN DE DIOS CUTIPA LIMA, o=UNA PUNO, ou=UNA PUNO, email=jdc@unap.edu.pe, serial=17112, 2021.09.02.21:48:55	<p><b>Dr. JUAN DE DIOS CUTIPA LIMA</b>                  Decano (e) de la Facultad de Ciencias Sociales</p>	
	Firmado digitalmente por CUTIPA JUAN DE DIOS CUTIPA LIMA DN: cn=JUAN DE DIOS CUTIPA LIMA, o=UNA PUNO, ou=UNA PUNO, email=jdc@unap.edu.pe, serial=17112, 2021.09.02.21:48:55					
<p><b>Dr. JUAN DE DIOS CUTIPA LIMA</b>                  Decano (e) de la Facultad de Ciencias Sociales</p>						
<p style="font-size: x-small;">C/ Arch. 2021          JDC/Lma/fb</p>						



## Anexo 4: Cuestionario

Estimado(a) docente, contamos con el apoyo de la Facultad Ciencias Sociales para realizar la presente investigación, cuyo **objetivo es determinar la relación entre el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral de los docentes en el periodo 2021-2022**, durante la pandemia. Por lo que le solicitamos su colaboración voluntaria para responder.

La información que usted brinde será trabajada de manera anónima, confidencial y solo para propósitos de esta investigación.

### 1. Datos personales

Marque con una X su respuesta.

1. Edad	25-34 ()	35-44 ()	45-54 ()	55 años a más ()	
2. Sexo	Hombre ()		Mujer ()		
3. Estado civil	Soltero(a) ()	Casado(a) ()	Divorciado(a) ()	Viudo(a) ()	
4. Máximo nivel de estudios alcanzados	Título profesional ()		Maestría ()	Doctorado ()	
5. Categoría profesional en la que se ubica	B1 ()	B2 ()	Auxiliar ()	Asociado(a) ()	Principal ()
6. Condición	Nombrado(a) ()		Contratado(a) ()		
7. Dedicación	Dedicación exclusiva ()		Tiempo parcial ()	Tiempo completo ()	
8. Años de trabajo en docencia en la UNAP	1-4 años ()	5-8 años ()	9 años a más ()		

### 2. Trabajo remoto

Marque con una X la afirmación que corresponda a su experiencia personal.

Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas e intente responder con la mayor veracidad posible.

Durante el trabajo remoto:	Condiciones del empleo				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
9. La universidad respetó sus funciones de docente.					
10. La universidad mantuvo su categoría docente adquirida.					
11. La universidad realizó el pago de su remuneración mensual.					
12. La universidad mantuvo sus beneficios laborales de acuerdo a ley.					

13. La universidad respetó su horario laboral y de descanso.					
14. La universidad respetó su participación y el ejercicio de sus derechos laborales y sociales.					

Protección de datos y confidencialidad					
Durante el trabajo remoto:	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
15. La universidad informó sobre la legislación, la normativa y las sanciones, en caso de incumplimiento, de la protección de datos y confidencialidad.					
16. Usted conocía la normativa vigente sobre seguridad y protección de datos y confidencialidad.					

Acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos					
Durante el trabajo remoto:	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
17. La universidad le dio las facilidades en el acceso a las plataformas sincrónicas y asincrónicas, software, aplicaciones y apoyo técnico necesario para el cumplimiento de sus funciones.					
18. Usted pudo informar a la universidad de cualquier falla en las plataformas (Moodle y Laurasia), aplicaciones (Google Meet y Cisco webex) o sistemas, equipos y medios informáticos.					
19. La universidad le proporcionó equipos y medios informáticos de telecomunicaciones o análogos para el cumplimiento de sus funciones.					
20. Usted empleó sus propios equipos y medios informáticos de telecomunicaciones o análogos para el cumplimiento de sus funciones.					
21. Usted tuvo acceso a Internet estable y sin cortes; dispositivos y herramientas digitales.					
22. Usted tuvo las habilidades digitales o técnicas necesarias para el uso de plataformas sincrónicas y asincrónicas, software y aplicaciones.					

Capacitación					
Durante el trabajo remoto:	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
23. La universidad realizó las capacitaciones académicas en su área.					
24. La universidad realizó capacitaciones en el manejo de plataformas o aplicativos y en el desarrollo de habilidades técnicas o digitales para el uso de las TIC.					
25. Usted participó en las capacitaciones que la universidad organizó en el manejo de plataformas o aplicativos y en el desarrollo de habilidades técnicas o digitales para el uso de las TIC.					

Seguridad y salud laboral					
Durante el trabajo remoto:	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
26. La universidad le informó sobre las medidas y recomendaciones de bioseguridad y salud laboral.					
27. La universidad se interesó por su bienestar social, mental y físico; y por evitar que usted sufriera accidentes o enfermedades laborales.					
28. Usted tuvo las facilidades para el cumplimiento de las medidas de bioseguridad y salud laboral.					
29. Usted logró prevenir accidentes o enfermedades laborales.					

Mecanismos de supervisión y reporte					
Durante el trabajo remoto:	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
30. La universidad le asignó sus funciones adecuadamente y estableció claramente los mecanismos de supervisión.					
31. La universidad le apoyó en la gestión del tiempo y la carga laboral.					
32. Usted estuvo disponible para ser contactado por la universidad durante las horas de trabajo.					
33. Usted tuvo disponibilidad de tiempo para reportar el trabajo académico y administrativo durante las horas de trabajo.					

34. Usted reportó el trabajo académico y administrativo mensualmente y de forma virtual a su dependencia.					
---	--	--	--	--	--

### 3. Satisfacción laboral

Marque con una X afirmación que corresponda a su experiencia personal.

Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas e intente responder con la mayor veracidad posible.

Condiciones laborales					
Valore su satisfacción laboral durante el trabajo remoto respecto a:	Nada satisfecho	Poco Satisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
	1	2	3	4	5
35. La variedad de tareas y el estímulo intelectual de su trabajo.					
36. Su autonomía o libertad de cátedra.					
37. El uso de sus habilidades y el desarrollo de capacidades para realizar su trabajo.					
38. La calidad de la supervisión y de la retroalimentación de sus funciones académica y administrativa.					
39. El reconocimiento y la entrega de distinciones por 25 o 30 años o las resoluciones de felicitación.					

Contexto laboral					
Valore su satisfacción laboral durante el trabajo remoto respecto a:	Nada satisfecho	Poco Satisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
	1	2	3	4	5
40. Las remuneraciones y las bonificaciones (por investigación y productividad) recibidas.					
41. La oportunidad de la ratificación o de ascenso.					
42. Su estabilidad laboral como docente nombrado o contratado.					
43. El ambiente laboral (espacio físico, recursos disponibles, entorno ordenado, seguro y tranquilo) para realizar su trabajo.					

**Gracias por su participación**

### Anexo 5: Fuentes de las preguntas (ítems) del cuestionario

Variables	Indicadores	Número de preguntas	Fuentes
<b>Trabajo remoto</b>	Condiciones del empleo	6	CES (2011), Benavides y Silva-Peñaherrera (2020), MTPE (2020b). y (OIT, 2020b).
	Protección de datos y confidencialidad	2	CES (2011) y MTPE (2020b).
	Acceso a las plataformas, aplicaciones o sistemas, equipos y medios informáticos	6	CES (2011), MTPE (2020b), CEPAL y CAF (2020), Montaudon et al. (2021) y Pinto et al. (2022)
	Capacitación	3	MTPE (2017), MTPE (2020b), y Montaudon et al. (2021).
	Seguridad y salud laboral	4	CES (2011), OIT (2014), MTPE (2020b), Patlán (2020) y MTPE (2021).
	Mecanismos de supervisión y reporte	5	MTPE (2020b) y OIT (2020a).
<b>Satisfacción laboral</b>	Condiciones laborales	5	Vallejo (2010) y Ruvalcaba et al. (2014).
	Contexto laboral	4	Vallejo (2010) y Ruvalcaba et al. (2014).
<b>Total</b>		<b>35</b>	

## Anexo 6: Opinión de expertos

### FICHA DE INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** El trabajo remoto y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto : Inquilla Mamani Juan  
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente Universitario  
 1.3 Nombre del instrumento : Cuestionario  
 1.4 Autor(es) del Instrumento : Lourdes Antonieta López Cueva

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Exce- lente 81-100%	Muy Buena 61-80%	Buena 41-60%	Mejo- rable 21-40%	Defi- ciente 00-20
1.CLARIDAD	Lenguaje claro, preciso, sintáctica y semántica son adecuadas.	100				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	100				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	95				
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.	100				
5.SUFICIENCIA	Comprende los ítems en cantidad y calidad para obtener la medición	90				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de investigación.	95				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación,	95				
8.COHERENCIA	Alineamiento de variables, dimensiones e indicadores	100				
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación	95				
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.	100				

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92.5%

Lugar y fecha: Puno, 31/08/2022.

Firmado digitalmente por INQUILLA  
 MAMANI Juan FAU/20145496170 soft  
 Motivo: Soy el autor del documento  
 Fecha: 31.08.2022 09:18:29 -05:00

Firma del Experto  
 DNI. N° 01310848.  
 Teléfono N°. 957433118

### FICHA DE INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** El trabajo remoto y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022.

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto : Juan Walter Tudela Mamani  
 1.2 Cargo e institución donde labora : Profesor Principal a D.E. – Universidad Nacional del Altiplano.  
 1.3 Nombre del instrumento : Cuestionario  
 1.4 Autor(es) del Instrumento : Lourdes Antonieta López Cueva

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Exce-lente 81-100%	Muy Buena 61-80%	Buena 41-60%	Mejo-rable 21-40%	Defi-ciente 00-20
1.CLARIDAD	Lenguaje claro, preciso, sintáctica y semántica son adecuadas.	100				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	100				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	95				
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.	95				
5.SUFICIENCIA	Comprende los ítems en cantidad y calidad para obtener la medición	95				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de investigación.	95				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.	95				
8.COHERENCIA	Alineamiento de variables, dimensiones e indicadores	100				
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	95				
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.	100				

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

97.0%

Lugar y fecha: Puno, 02/09/2022



Firmado digitalmente por TUDELA  
 00000001 Juan Walter FOU  
 20145406170.pdf  
 Motivo: Soy el autor del documento  
 Fecha: 02.09.2022 10:07:30 -05:00

DR. JUAN WALTER TUDELA MAMANI  
 Correo electrónico: [jtudela@unap.edu.pe](mailto:jtudela@unap.edu.pe)  
 DNI. N°.02525559. Teléfono N°944564363