



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Trabajo Remoto y compromiso laboral del agente de vida individual
en una compañía de seguros – 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Díaz Ramírez, Irene Katerine (ORCID: 0000-0002-6253-5313)

Escalante Marin, Sonia (ORCID: 0000-0003-1211-0883)

ASESORA:

Dra. Calvanapon Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi padre Martin que desde el cielo me guía y a mi hijo Luis Enrique que es mi orgullo y motivación.

Irene Katerine Diaz Ramírez

A mis abuelos, Eusebio y Carmen, a quienes les debo todo lo que soy y a mi madre María Elena, quien es mi motor y motivo, mi apoyo incondicional a lo largo de mi vida.

Sonia Escalante Marín.

Agradecimiento

A Dios, por haberme dado la sabiduría y guiar mis pasos para poder superar cada una de las barreras que encontré.

A mi esposo, porque me brindó todo su apoyo incondicional para poder alcanzar mis objetivos. En especial a mi “**MAMI**”; ya que ha sido para mí un ejemplo de constancia, trabajo y dedicación, porque con mucho esfuerzo lograste ayudarme en todo momento.

A mi hermana Ailen, y de manera muy especial a mis sobrinas: Valeri, Samantha y Andjela por permitirme el honor de ser un ejemplo en sus vidas; y espero que en un futuro ustedes también puedan sentir esta satisfacción.

Irene Katerine Diaz Ramírez

Agradezco a Dios, mi maestro y guía en todos los pasos que doy día a día.

A mi madre, María Elena, por animarme día a día para superarme en la vida.

A mis amigos que estuvieron a mi lado en las buenas y en las malas ayudándome.

Nuestro agradecimiento especial a un gran amigo, Pablo, gracias por todo el apoyo para poder culminar esta investigación.

Sonia Escalante Marín

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	9
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	42

Índice de tablas

Tabla 1 Trabajo remoto del agente de vida individual en una compañía de seguros-2022.....	19
Tabla 2 Compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros-2022.....	19
Tabla 3 Prueba de normalidad de los datos de la muestra.....	20
Tabla 4 Relación del trabajo remoto sobre el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros-2022.....	20
Tabla 5 Relación de los recursos tecnológicos del trabajo remoto sobre el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros-2022.....	21
Tabla 6 Relación de la carga laboral del trabajo remoto sobre el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros-2022.....	22
Tabla 7 Relación de la productividad del trabajo remoto sobre el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros-2022.....	22
Tabla 8 Relación del ambiente laboral del trabajo remoto sobre el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros-2022.....	23
Tabla 9 Relación de la vida familiar del trabajo remoto sobre el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros-2022.....	24

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación del trabajo remoto en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros en la ciudad de Trujillo en el año 2022; investigación cuantitativa, aplicada, descriptiva, de diseño no experimental, con un enfoque transversal y correlacional cuya población muestra estuvo constituida por 75 agentes de vida individual a quienes se les aplicó una encuesta enviándoles un cuestionario de Google forms, dando como resultado que los agentes de vida individual encuentran al trabajo remoto en un nivel alto con 68% y el compromiso laboral también en un nivel alto con un 85%; en cuanto al nivel de significancia (P valor=0.000) es menor a 0.05, por lo cual se establece que el trabajo remoto tiene relación sobre el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros en el año 2022; así mismo se determinó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose como resultado 0.902, esto indica que la relación es muy fuerte.

Palabras clave: ambiente de trabajo, compromiso, tecnología, productividad, vida familiar

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship of remote work in the work commitment of the individual life agent in an insurance company in the city of Trujillo in the year 2022; Quantitative, applied, descriptive research, with a non-experimental design, with a cross-sectional and correlational approach, whose sample population consisted of 75 individual life agents, to whom a survey was applied by sending them a Google forms questionnaire, resulting in the agents of individual life find remote work at a high level with 68% and work commitment also at a high level with 85%; Regarding the level of significance (P value=0.000), it is less than 0.05, for which it is established that remote work is related to the work commitment of the individual life agent in an insurance company in the year 2022; Likewise, the Pearson correlation coefficient was determined, obtaining 0.902 as a result, this indicates that the relationship is very strong.

Keywords: work environment, commitment, technology, productivity, family life

I. INTRODUCCIÓN

En diciembre del 2019 se anunció un brote pandémico iniciado en China, propagándose rápidamente a Europa y posteriormente a Latinoamérica, que generó cambios a nivel mundial cerrando fronteras y confinando a la población en sus domicilios.

Es a raíz de éste suceso que el trabajo remoto tomó gran impulso a nivel mundial, Barros de Souza et al., (2022) analizaron las repercusiones de la enseñanza mediante el trabajo remoto en el contexto del Covid-19, la muestra estuvo constituida por 20 docentes quienes intercambiaron sus experiencias en forma virtual, la percepción del trabajo bajo esta nueva modalidad es de aumento de horas en la jornada ya que no están acostumbrados a la enseñanza remota, la poca capacitación en el uso de la tecnología, el hecho de trabajar en casa y tener que lidiar a su vez con las labores del hogar ya que el 85% eran mujeres y el 18% hombres, esto aunado a la inseguridad por la pandemia les produjo estrés, ansiedad, afectando su salud mental.

Fan y Moen (2022) encuestaron a 3017 trabajadores remotos entre hombres y mujeres a fin de examinar su percepción en cuanto a horas de trabajo antes y durante la pandemia; el resultado indicó que son las mujeres quienes son más propensas al cambio, siendo éste determinado por factores como la etnia, carga familiar y nivel educativo, siendo las afroamericanas quienes presentan aumento en sus horas de trabajo, así mismo a mayor nivel educativo más carga laboral, lo cual aunado a que el trabajo en casa debe alternarse con el cuidado de los hijos lo cual hace que la jornada aumente, mientras que a menor nivel educativo la jornada laboral es menor y las mujeres hispanas y los hombres negros presentaron una disminución en sus horas de trabajo.

Morris et al., (2022) investigaron un servicio de prescripción social y su adaptación en la atención de las necesidades de las personas vulnerables durante la pandemia tomando en cuenta el aislamiento social, el estudio se realizó en una localidad comprendida dentro del 20% de las más desfavorecidas y el rango de edad de las 44 personas de la muestra estuvo comprendida entre 40 y 74 años siendo personas consideradas como vulnerables; el estudio indicó que éste tipo de servicios

se adaptó fácilmente a las limitaciones del trabajo remoto, pero tuvo que enfrentar las limitaciones de algunos pacientes que no contaban con el acceso necesario quienes percibieron que el servicio se encontraba en retroceso concluyendo que éste tipo de labores se adapta muy bien al trabajo remoto sin embargo se debe fortalecer el servicio para la población que no tiene accesos o tiene poco conocimiento tecnológico.

Lars et al., (2022) en su estudio evaluaron las investigaciones de la asociación entre el trabajo realizado desde casa y cómo afecta la salud de los trabajadores para lo cual utilizaron 14 estudios de diseño cuantitativo que involucró a 22,919 participantes de los cuales el 64% eran de Estados Unidos y los demás de Europa, concluyendo que no hay suficientes investigaciones que aborden todo el tema entre el trabajo remoto y su afectación a la salud de los trabajadores que la realizan, y no encontraron antecedentes antes de la pandemia.

Natomi et al., (2022) investigaron el estrés relacionado a la realización de trabajo remoto en personas que viven con su familia en el hogar ya que los cohabitantes del trabajador generan un ruido completamente distinto al que se genera en una oficina, esto tomando en cuenta que en Japón las casas propias son pequeñas y si son alquiladas son aún más pequeñas, lo cual puede afectar al trabajador; la muestra estuvo comprendida por 500 personas que laboran en la prefectura de Osaka y realizan trabajo remoto debido a la pandemia; el estudio concluyó que los trabajadores que hacen trabajo remoto sufren de estrés debido a que las labores las realizan mediante video conferencias y debido al reducido tamaño del hogar no tienen privacidad lo cual genera conflictos entre la familia y su trabajo.

Bargados (2021) en su artículo analizó descriptivamente la información del Programa de Investigación del FOP, enfocándose en el impacto del covid-19 en las Pymes en Argentina, las cuales representan el 70% del sector productivo en dicho país, sólo el 6% de este sector pudo implementar el teletrabajo, el apoyo del gobierno fue fundamental para este sector, concluyendo que fue un porcentaje mínimo el que tuvo que cerrar sus actividades y que hay muchos sectores que debido a sus labores no podrían incluir la posibilidad del teletrabajo.

Bijulakshmi, et al., (2021) analizaron estadísticamente mediante la realización de una encuesta en línea a 912 profesionales de la India que realizaban sus labores

desde casa a fin de evaluar su salud mental, la comodidad con el trabajo desde casa y sus niveles de depresión y ansiedad; concluyendo que el 40.5% estaban cómodos trabajando en casa, mientras un 55% tenía interrupciones en el hogar; el 31% presentaba algún nivel de depresión, sólo el 1.2% presentaba depresión grave; 8.6% presentaban niveles severos de estrés; el 62.9% presentaba algún nivel de ansiedad, y el 6.9% presentaba niveles severos de ansiedad. El estudio evidenció claramente que las personas que trabajan desde casa de manera remota sufren de estrés, se sienten ansiosas y tienen diversos niveles de depresión.

Anghel, et al., (2020) analizaron el potencial de esta modalidad de trabajo en España y su aumento debido al covid-19, determinando que se proyecta un aumento potencial de utilización de esta nueva modalidad entre personas cuyo rango de edad se sitúa en los 35 a 60 años y que cuenten con estudios universitarios sin diferenciar sexo, siendo todo lo contrario en el caso de personas con un nivel educativo bajo.

Así mismo, Bishop (2020) publicó un artículo sobre el teletrabajo, donde mediante entrevistas realizadas a diferentes profesionales, analizó las dificultades que acarrea el migrar a la modalidad de Teletrabajo a raíz de la pandemia y como en los Países Bajos no ha sido tan conflictivo debido a la cultura de trabajo adoptada desde ya hace varios años, donde las empresas ofrecen a sus trabajadores la opción de las labores flexibles, incluyendo los recursos para la implementación del ambiente en su hogar, aunado a eso que más del 97% de los hogares en el país poseen acceso a un servicio de internet de calidad, así mismo los establecimientos públicos cuentan con servicio de internet que ofrecen de manera gratuita al público convirtiéndose en potenciales lugares de trabajo, lo cual también implica una reducción de costos para las empresas.

Belzunegui-Eraso y Erro-Garcé (2020) realizaron una investigación, cuyo análisis empírico se basa en toda la información publicada por empresas españolas que implementaron el teletrabajo como medida obligatoria debido al aislamiento social por el Covid-19, concluyen que el perfil de éstas empresas es que son grandes o multinacionales, por lo cual no les fue difícil su implementación ya que contaban con los recursos necesarios; por otro lado suponen que las empresas pequeñas también lo han implementado pero que no lo publican con tanta frecuencia, la investigación

concluye que es necesario que las empresas consideren la adecuación de sus labores a la nueva modalidad con todos los cambios que esto implica, tecnológicos, capacitaciones, infraestructura y el clima organizacional a fin de que el colaborador pueda conciliar lo laboral con lo familiar.

A su vez, la OIT (2020) en su resumen ejecutivo, realizó encuestas en 118 países a nivel mundial, el cual indicó que las mujeres son más propensas a trabajar desde el hogar que los hombres (11.5 % mujeres vs 5.6% hombres); teniendo que alternarlo con las responsabilidades del hogar y la atención de los infantes u otros miembros de la familia, lo cual prolonga las jornadas de trabajo; también indica que si bien es cierto la flexibilidad de horarios es una gran ventaja, existen desventajas como el no contar con un horario exacto de desconexión invadiendo el tiempo familiar, a esto se suma los riesgos ergonómicos, problemas psicosociales debido al aislamiento social, la poca comunicación que afecta las perspectivas sobre su carrera, por lo que concluye que son los gobiernos quienes deben garantizar la protección de dichos trabajadores.

Santiago y Rojas (2021), en su investigación, analizaron la relación entre la Covid-19 y el compromiso laboral, encuestando a 113 colaboradores de una empresa colombiana en trabajo remoto, cuyos resultados indicaron que el 92% de los colaboradores consideró que la adaptación a la nueva forma de labores ha sido fuerte, siendo en su gran mayoría mujeres; el 96.46% se sentían más seguros trabajando desde casa ante un posible contagio; el 61% de los colaboradores considera que su jornada laboral se ha extendido y el 92% considera que su compromiso laboral es fuerte, siendo mayormente el género femenino, el cambio en las condiciones de trabajo ha reforzado las percepciones del compromiso organizacional.

Prieto-Diez, et al., (2021) llevaron a cabo una investigación a fin de desarrollar una nueva escala ESCOLA, que evalúa el compromiso laboral en trabajadores de habla hispana, adaptándose al contexto laboral de los empleados como al ámbito laboral de los emprendedores y trabajadores individuales analizando su relación con el trabajo; para lo cual encuestaron a 599 trabajadores siendo 51% emprendedores. Esta nueva escala que desarrollaron presenta 10 preguntas siendo su estructura unidimensional, obteniendo una única puntuación, se obtuvieron puntuaciones

adecuadas tanto para la validez como para la confiabilidad. En conclusión, esta escala promete convertirse en una herramienta a ser utilizada tanto para investigaciones como para el uso profesional.

Frare (2020), en su artículo, cuyo objetivo fue investigar los efectos del intercambio vertical de información mitigando la precariedad laboral y asegurando el compromiso laboral, influenciado por la credibilidad de la información circulante por las redes sociales sobre la pandemia. A través de una encuesta realizada a 728 empleados de la mayor StartUp financiera brasileña utilizando la plataforma de Question Pro, concluye que la información vertical promueve el compromiso laboral, ya sea directa o indirectamente (mitigando la inseguridad laboral). En este sentido, el intercambio de información vertical y la ausencia de precariedad laboral son, respectivamente, casi siempre y siempre necesarios, además de ser una solución suficiente para promover un alto compromiso laboral, a ser aplicado con la gran mayoría de los trabajadores. Sin embargo, en escenarios con alta inseguridad, la credibilidad de la información de las redes sociales con respecto a la pandemia de COVID-19 viene a ser muy importante en la reducción del impacto negativo en el compromiso de los empleados en la StartUp de servicios financieros.

Ayres, et al., (2019), en su estudio sociodemográfico, investigaron el compromiso laboral y su relación con las características personales y laborales; la muestra estuvo conformada por 317 participantes quienes respondieron un cuestionario el cual fue proporcionado a través de redes sociales, correos electrónicos y/o información personal en sitios de trabajo en Brasil, las respuestas se recopilaron electrónicamente usando el software pesquisa. Los datos mostraron que el compromiso se asocia directa y positivamente con la experiencia y la autoeficacia, se puede inferir que un colaborador con alto compromiso asumirá mayores desafíos aprovechando el mayor número de oportunidades para desarrollar sus competencias en su centro de labores.

A nivel nacional Pérez (2021) en su estudio demostró que existe una correlación entre las competencias digitales y el trabajo remoto; percibiendo que a mayor edad menores competencias digitales y viceversa. Tomando en cuenta la coyuntura debido a la Covid-19, el contar con mayores competencias digitales se convierte en una

fortaleza así el colaborador sea joven y con poca experiencia frente a un colaborador que cuente con maestría y/o doctorado pero que tenga un bajo nivel de competencias digitales.

Solis (2021) en su estudio aplicado, de diseño no experimental correlacional cuyo objetivo fue averiguar si el efecto del trabajo remoto contribuye en la productividad de los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac, para lo cual encuestó a 60 trabajadores, de los cuales 30 realizaban trabajo remoto y los otros 30 trabajadores labores presenciales, de los resultados obtenidos, concluyó que el trabajo remoto no presenta contribución con la productividad de los trabajadores encontrando una gran disminución ya que no se encontraban preparados para desarrollar sus funciones bajo esa nueva modalidad.

Para Mamani y Ricasca (2021) investigaron la relación del trabajo remoto y el desempeño laboral en una empresa de la ciudad del Cuzco, aplicaron un cuestionario a 48 colaboradores determinando que existe una correlación positiva media entre ambas variables en general, más no así con el rendimiento y la motivación; concluyendo que con una buena implementación del trabajo remoto tomando en cuenta la motivación laboral de acuerdo al puesto del colaborador se puede mejorar su rendimiento incrementando el nivel de productividad lo cual resulta beneficioso para cualquier empresa.

En cambio, Correa (2021) investigó la relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en una empresa de venta de seguros de vida, encuestó a 280 colaboradores, cuyos resultados indicaron que si bien existe una asociación directa entre el trabajo remoto y el estrés con un valor de Spearman de 0.65, todo indica que de aumentar la carga de trabajo el estrés aumentaría significativamente, siendo el mayor impacto el de cuidar a la familia.

Según Tineo (2020) en el artículo publicado por la Cámara de Comercio de Lima, indicó que casi el 80% de empresas priorizó el trabajo remoto, habiendo una gran proyección a mantenerse a futuro, por lo cual las empresas deben fortalecer la confianza con sus colaboradores, lo cual es un punto débil expuesto durante la pandemia: uno de los mayores retos es mantener la productividad, con el reinicio de la reactivación económica se debe fortalecer los lazos con los colaboradores,

integrándolos a través del feedback, team building, reuniones virtuales, evitando el estrés laboral, respetando sus horarios de labores y su tiempo personal y familiar; un elemento clave para que el colaborador produzca es tener un líder y no un jefe.

Por otro lado, Aquije (2018) en su investigación, analizó 39 empresas de la ciudad de Lima, algunas tenían implementado el Home Office, otras no, logrando captar la percepción de los trabajadores sobre el Home Office mediante el uso de cuestionarios y del personal de RRHH sobre la implementación y gestión del mismo a través de entrevistas semiestructuradas, obteniendo que el Home Office está bien visto por los colaboradores, quienes percibían que eso les ayudaría mucho en ahorro de tiempo por desplazamiento, ahorro en gastos de alimentación y movilidad y mejoraría su calidad de vida, encontrándolo muy motivador, a la par los especialistas de RRHH indicaron que generaba un impacto positivo para la empresa, sin embargo era necesario implementar una gestión por objetivos en cuanto a la motivación, producción, satisfacción del trabajador para con la empresa, eficiencia y el ahorro de espacios físicos; concluyendo que los trabajadores perciben al Home Office como una gran motivación en la mejora de su calidad de vida.

Del mismo modo Béjar (2018) en su investigación comprobó que existe relación directa entre el Clima organizacional y el compromiso laboral, en su encuesta a 135 personas del ámbito educacional entre docentes y padres de familia concluyó que existe relación directa alta y positiva en el compromiso organizacional y el compromiso laboral ya que el personal se encuentra involucrado con la empresa percibiendo que poseen las condiciones necesarias para desarrollar su trabajo, se encuentra desarrollado el compromiso laboral afectivo, siendo esto percibido por los padres de familia quienes consideran que los docentes son un equipo unido.

Según lo expuesto en los párrafos anteriores se pudo apreciar la realidad problemática, la percepción anterior sobre el trabajo remoto era motivadora, sin embargo debido al Covid-19 muchas de las empresas a nivel mundial optaron por él, en muchos casos no necesariamente se favoreció su trabajo, pues si bien es cierto lo conservaron perciben que trabajan más por el mismo salario teniendo que lidiar con las labores de casa, tal es el caso de los agentes de vida individual en una compañía de seguros de la ciudad de Trujillo quienes de la noche a la mañana tuvieron que

migrar a esa nueva forma de trabajo sin estar necesariamente preparados para afrontar ese reto, teniendo que acomodar su vida y sus recursos para poder producir; es por eso que se plantea investigar el trabajo remoto y el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros de la ciudad de Trujillo 2022.

Luego de la revisión de la realidad problemática, tras la recopilación de diversas fuentes bibliográficas y de investigaciones, se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación del trabajo remoto en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros?

Esta investigación se justifica a: Nivel Social analizar el trabajo remoto, ya que a raíz de la pandemia y debido al Estado de Emergencia decretado por el Gobierno Peruano muchas empresas han tenido que optar por esta nueva modalidad y terminado el Estado de Emergencia probablemente migren al Teletrabajo.

Tomando en cuenta el D.S.026-2020-PCM se justifica teóricamente ya que presenta una guía para la aplicación del trabajo remoto en empresas haciendo uso de los medios tecnológicos, medios informáticos.

Considerando como objetivo general: Determinar la relación del trabajo remoto en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros. Y como objetivos específicos: identificar la relación de los recursos tecnológicos del trabajo remoto en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros; establecer la relación de la carga laboral del trabajo remoto en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros; determinar la relación de la productividad del trabajo remoto en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros; establecer la relación del ambiente laboral con el trabajo remoto y el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros; determinar la relación del trabajo remoto en la vida familiar y en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros.

Teniendo como hipótesis de investigación: el trabajo remoto guarda relación con el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros.

II. MARCO TEÓRICO

Hungría y Robles (2020) en su investigación de diseño no experimental, descriptivo, de enfoque mixto, analizaron como los trabajadores de tres empresas de la ciudad de Guayaquil perciben la modalidad del teletrabajo y su impacto con la motivación, para lo cual encuestaron a 57 trabajadores de las 03 empresas de diferentes grupos generacionales lo cual arrojó que 90% de los colaboradores domina las herramientas tecnológicas de las empresas para la realización de labores, sin embargo al 38% se le complicó realizar sus labores mediante esta modalidad de trabajo, el 45% está indiferente a elegir esta modalidad contra un 53% que sí acepta esta modalidad, el 59% mostraron cambios debido a la cuarentena sin embargo el 35% sintió aumento de carga laboral; concluyendo que los colaboradores estuvieron de acuerdo con la implementación del teletrabajo sin embargo no con solventar los gastos de la implementación tecnológica para realizar sus actividades y menos con no contar con una hora exacta para desconectarse.

Criollo (2020) en su investigación de enfoque cuantitativo, de análisis documental con el fin de determinar el teletrabajo y su incidencia en el desempeño laboral, encuestó a 38 funcionarios que laboraban bajo esa modalidad, concluyendo que para que el teletrabajo se desarrolle de manera eficiente es necesario planificar las actividades a realizar; perciben que realizan más trabajo que de manera presencial; se aprecia la disminución del 45% en la actitud del colaborador; del mismo modo el desenvolvimiento y el trabajo en equipo en un 53%; elaborando una propuesta de aplicación inmediata a fin de mejorar el control de las actividades en la modalidad de teletrabajo.

Aquije, et al., (2021) en su investigación cualitativa-cuantitativa, de enfoque mixto, de tipo exploratorio, evaluaron a 42 colaboradores del área comercial de una empresa de seguros a través de encuestas, a fin de determinar si el trabajo remoto incrementó su compromiso con la empresa, el estudio indicó que el 68% de los colaboradores percibe un aumento en su compromiso, así mismo perciben al trabajo remoto como una herramienta competitiva para las organizaciones: también que la principal limitación de la implementación del trabajo remoto fue las relacionadas con la

tecnología lo cual no permitió cumplir con los objetivos de manera eficiente.

Pacheco (2021) en su investigación Aplicada, no experimental, cuantitativa, de nivel correlacional causal, determinó la influencia del compromiso organizacional con el trabajo remoto a fin de medir las 4 dimensiones para la variable Trabajo Remoto: Eficacia (recursos utilizados y tiempo); Productividad (Resultados esperados y responsabilidad); Desempeño (Capacidad y habilidades) y Autonomía (Normas establecidas y toma de decisiones), utilizando una encuesta aplicada a 20 trabajadores bajo esta modalidad, concluyendo que sí existe una influencia positiva alta entre el compromiso organizacional y el trabajo remoto.

Vicente (2020) en su investigación básica, descriptiva correlacional, de tipo cuantitativo, no experimental en el cual evalúa la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa, para lo cual encuestó a 31 docentes de una institución educativa, la cual determinó que, sí existe una correlación positiva entre el trabajo remoto y la gestión administrativa, debiendo mejorar el nivel tecnológico y las capacidades digitales de los trabajadores.

Chávez (2020) en su investigación descriptiva, no experimental de tipo transversal buscó analizar cuáles son los efectos del teletrabajo en 26 trabajadores utilizando un cuestionario; de los datos obtenidos se tiene que el 73% de los teletrabajadores cuentan con el equipo completo, sin embargo sólo el 50% posee una conectividad adecuada, los demás presentan problemas de conectividad; el 73% indica percibir una mayor carga laboral pero que se pueden cumplir; así mismo el 77% indica haber mejorado su productividad; el 81% indica que es inevitable que su familia interrumpa sus labores de trabajo; por lo cual concluye que se debe desarrollar una cultura de teletrabajo cambiando la mentalidad de las organizaciones y de los colaboradores desarrollando un perfil con las capacidades y fortalecimiento de valores, otorgándole al colaborador todas las herramientas necesarias a fin de mejorar la productividad.

Usán y Salavera (2018) en su estudio descriptivo simple, analizaron la relación entre el burnout, el engagement y la autoeficacia académica en una muestra de 1756 adolescentes escolares pertenecientes a 12 Escuelas españolas utilizando 03 encuestas. Utilizó las variables: para Bornout usó agotamiento físico/emocional,

cinismo y eficacia; para Engagement usó vigor, dedicación y absorción; y al final autoeficacia académica. Los resultados indicaron que quienes tenían mayores niveles de vigor y dedicación y absorción estudiantil presentaban menor agotamiento físico y cinismo; concluyendo que a mayores niveles de Bornout menor autoeficacia. A mayor autoeficacia mayor engagement, existiendo correlación.

Romero (2021), en su investigación de tipo básica de diseño no experimental, transeccional descriptivo – correlacional, encuestó a 32 colaboradores de una red de salud a fin de identificar la correlación entre la motivación y el compromiso organizacional, concluyendo que el 91% de los colaboradores tenían un nivel moderado de motivación, en cuanto a compromiso organizacional se encontró niveles medios debido al deseo de continuar por el temor a la alta tasa de desempleo debido a la pandemia, en cuanto a la correlación entre la motivación y compromiso en las dimensiones de afectividad y continuidad su nivel fue alto, al contrario siendo negativo con la dimensión de desmotivación.

Además, Alama (2021) en su investigación básica, no experimental de corte transversal, cuyo objetivo fue demostrar que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en el contexto del teletrabajo y demostrar los niveles de ambas variables en los colaboradores, utilizó una muestra de 200 colaboradores, para lo cual utilizó como técnica la encuesta, empleando como instrumento el cuestionario. Obtuvo como resultado un bajo compromiso organizacional con 72.5% y un bajo desempeño laboral con un 68%, lo cual se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables. Estos resultados indican que el compromiso organizacional si se relaciona con el desarrollo de las tareas, lo cual indica, que los trabajadores que presentan un compromiso organizacional alto, realizarán sus labores satisfactoriamente, ya que el colaborador se siente identificado con la organización, lo cual hace que se involucre con los objetivos de la misma, y así los resultados se verán reflejados en los indicadores. Por otro lado, si los trabajadores presentan un compromiso organizacional bajo, su desempeño no será óptimo para la organización.

Guerrero (2019) en su investigación de enfoque cuantitativo, transversal y

observacional, cuyo fin fue determinar el compromiso organizacional, encuestó a 35 colaboradores de una empresa en Chiclayo utilizando la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, utilizando un cuestionario de escala de Likert; obteniendo que los colaboradores perciben en general un compromiso medio en las tres dimensiones: afectivo, continuidad y normativo.

Zegarra (2021) en su investigación no experimental, de corte transversal, de nivel descriptivo, empleó una muestra de 96, de 126 docentes a quienes aplicó un cuestionario a fin de determinar los efectos del trabajo remoto, indicando el efecto, en cuanto a los recursos tecnológicos fue percibida como inadecuada (57.3%) debido a que no fueron capacitados para su implementación; en cuanto a la carga laboral fue percibida como regular (62.5%); en cuanto a la productividad, la percepción fue como inadecuada (57.3) ya que el proceso de enseñanza - aprendizaje no permite culminar el proceso de manera correcta; en cuanto al ambiente laboral la percepción es regular (54.2) ya que no pueden socializar de manera remota; y determinó que el impacto en la vida familiar fue regular (53.1), con un pequeño grupo que indicó ser inadecuado.

Chávez (2021) en su investigación de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional, utilizó una muestra de 52 docentes seleccionados a quienes mediante la aplicación de un cuestionario de cuyos resultados se obtuvo que el 50% de los trabajadores consideran que el nivel es aceptable en cuanto al trabajo remoto, predominando con un 60% en medios informáticos y el 69% consideran que el nivel es muy alto en cuanto al compromiso laboral predominando como muy alto con un 67% la dimensión de vigor emocional físico. La correlación entre variables con rho de Spearman es 0.691 indicando que existe una relación positiva directa entre el trabajo remoto y el compromiso laboral de los colaboradores.

Riofrio (2020) en su investigación de tipo básico con diseño no experimental correlacional. Se utilizó una muestra de 35 colaboradores, quienes resolvieron un cuestionario constituido por 40 preguntas. Los hallazgos revelan que la motivación laboral debe ser fortalecida, ya que todas las dimensiones estudiadas se encuentran en un nivel bajo: retribución económica y reconocimiento social tiene el mismo valor de 68,6 %; salario emocional con 77,1%; clima laboral con 74,3%; compromiso afectivo

con 57,1%; compromiso de continuidad y compromiso normativo con 71,4% y compromiso contextual con 51,4%, con lo cual se demuestra que existe una estrecha relación entre ambas variables estudiadas.

Digón et al., (2020) definen al trabajo remoto como home-working o home office, el cual no sería del todo exacto, ya que indican su realización en el hogar, cuando éste puede ser otro lugar distinto al hogar, sin ser la oficina, por ejemplo, un cyber café o cualquier lugar que tenga conexión a internet.

La Guía para la aplicación del Trabajo Remoto emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que complementa lo indicado en el Decreto Supremo N° 026-2020-PCM, donde indica que: la característica del trabajo remoto es la realización de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que haga posible la realización de las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las mismas lo permita.

Después de revisar los antecedentes existentes para la variable Trabajo Remoto, se utilizó lo indicado por Zegarra (2021), de lo cual se obtuvo las dimensiones: recursos tecnológicos que son las herramientas tecnológicas que ayudan a facilitar la vida y el trabajo; carga laboral que es el conjunto de actividades asignadas que requieren esfuerzo físico y mental por parte del trabajador; productividad que es el logro de los objetivos utilizando los recursos asignados; ambiente laboral que es el entorno donde los colaboradores interaccionan y la vida familiar que es el hogar donde conviven las personas adaptando sus diferencias y sus estilos de vida, las cuales están también presentes en las demás investigaciones de manera individual, el instrumento fue el utilizado por Zegarra (2021).

En cuanto al Compromiso laboral después de revisar las teorías indicadas en los párrafos anteriores, se empleó la teoría de Meyer y Allen (1991) utilizando las dimensiones: afectivo que trata de los sentimientos por parte del colaborador para con la empresa, normativo que trata de la obligación moral, la ética, hacer lo correcto, de continuidad que trata de la necesidad del colaborador por continuar en la empresa, para esta variable se utilizó el instrumento de Chávez (2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

De acuerdo al enfoque la investigación fue: Cuantitativa, ya que se midió objetivamente con un enfoque estadístico.

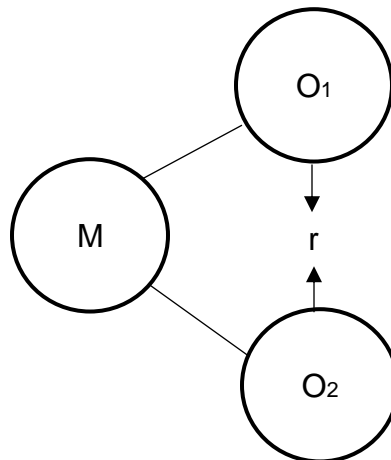
De acuerdo al fin que se persigue: Aplicada porque buscó la utilización de los conocimientos adquiridos.

De acuerdo al alcance la investigación fue: Descriptiva por que se basó en la descripción de las características del objeto de estudio. Esto se logró a través de encuestas.

Diseño de investigación

El esquema del diseño que se consideró en la investigación es no experimental ya que describió la realidad tal cual se presentó, con un enfoque transversal y correlacional, porque se midieron las variables.

A continuación se presenta el esquema del diseño que se consideró en la investigación:



Dónde

M : Compañía de Seguros

O₁ : Observación de la variable Trabajo Remoto

O₂ : Observación de la variable Compromiso Laboral

r: Correlación entre dichas variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Trabajo Remoto

El DS. 026-2020-PCM indica que: El trabajo remoto se caracteriza por la prestación o realización de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

Zegarra (2021), mencionó cinco dimensiones las cuales están también presentes en las demás investigaciones de manera individual:

La dimensión recursos tecnológicos que son las herramientas tecnológicas que ayudan a facilitar la vida y el trabajo

La dimensión de carga laboral que es el conjunto de actividades asignadas que requieren esfuerzo físico y mental por parte del trabajador

La dimensión de productividad que es el logro de los objetivos utilizando los recursos asignados.

La dimensión de ambiente laboral que es el entorno donde los colaboradores interaccionan.

La dimensión de la vida familiar que es el hogar donde conviven las personas adaptando sus diferencias y sus estilos de vida.

Variable 2: Compromiso Laboral

Chávez (2021) en su investigación cita a Meyer y Allen (1991), quienes definen al Compromiso laboral como: el estado psicológico que califica la conexión entre una persona y una organización u empresa, la cual contribuye en la decisión de continuar o dejarla. Además, menciona las tres dimensiones de Compromiso Laboral: afectivo, normativo, de continuidad.

La dimensión afectiva se refiere a los sentimientos de los colaboradores para con la empresa.

La dimensión normativa se refiere al grado de deber moral, ético del trabajador para con la realización de sus labores.

La dimensión de continuidad se refiere al deseo del trabajador por continuar en

la empresa.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

La población de la investigación se conformó por 75 agentes de vida individual en una compañía de seguros, los cuales fueron indicados por la Supervisora de la Compañía.

Muestra:

Los 75 agentes de vida individual en una compañía de seguros.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Para las variables Trabajo Remoto y Compromiso Laboral se utilizó la técnica de la encuesta usando como instrumento el cuestionario, que permitió medir la relación entre el Trabajo Remoto y el Compromiso laboral de los 75 agentes de vida individual en una compañía de seguros

Instrumentos de recolección de datos

En la variable Trabajo remoto el instrumento utilizado fue un cuestionario, con una escala tipo Likert. Se tiene 05 dimensiones que miden los 12 indicadores compuesta por 25 preguntas en la escala de Likert, con categorización ordinal con puntuaciones del 1 al 5, donde 1 representa a “Nunca” y 5 “Siempre”. Las preguntas se formularon para que el encuestado elija la opción que más lo identifique. Se empleó el formulario de Google forms, el cual permite resolver cuestionarios para obtener resultados estadísticos sobre el sentir o pensar de personas en forma remota. Para la aplicación se remitió el enlace del formulario a cada agente, quienes respondieron el cuestionario en lo que tuvieron más a la mano, ya sea una Pc, laptop o celular.

En la variable Compromiso laboral también el instrumento utilizado fue un cuestionario, utilizando una escala tipo Likert. Se tiene tres dimensiones que mide los

9 indicadores compuesta por 18 preguntas en la escala de Likert, con categorización ordinal con puntuaciones del 1 al 5, donde 1 representa a “Nunca” y 5 “Siempre”. Las preguntas estuvieron formuladas para que el encuestado elija la opción que más le identifique. Se empleó el formulario de Google forms, el cual permite resolver cuestionarios para obtener resultados estadísticos sobre el sentir o pensar de personas en forma remota. Para la aplicación se remitió el enlace del formulario a cada agente, quienes respondieron el cuestionario en lo que tuvieron más a la mano, ya sea una Pc, laptop o celular.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe9yB05dIVMq1O14obhjSDo4WE5d7HikZfPUt7wOGdptOMS4w/viewform?usp=sf_link

Para la medición de la variable Trabajo Remoto se utilizó el cuestionario empleado por Zegarra (2021) en su investigación con algunas modificaciones, la cual pasó la confiabilidad del Alpha de Cronbach con 0.835.

Para la medición de la variable Compromiso Laboral, se utilizó el cuestionario empleado por Chávez (2021) en su investigación con algunas modificaciones, la cual pasó la confiabilidad del Alpha de Cronbach con 0.904.

Las modificaciones fueron validadas por dos expertos ambos docentes de educación superior.

3.5. Procedimientos

Primero se procedió a solicitar el consentimiento a la supervisora de la compañía estudiada, siendo otorgado el permiso sólo para realizar la encuesta a los colaboradores. Se realizó la aplicación de los instrumentos: cuestionario a los 75 agentes, enviándoles el link. Una vez tabulado los instrumentos se procedió a procesar para obtener los resultados que dieron origen a la discusión, conclusiones y recomendaciones de la presente investigación

3.6. Método de análisis de datos

En esta investigación se utilizó dos variables. La primera variable Trabajo Remoto se trabajó 5 dimensiones con 25 ítems y para la variable Compromiso Laboral de los agentes se trabajó en sus 3 dimensiones con 18 ítems y para el procesamiento de los

datos se empleó el programa Microsoft Office Excel y SPSS 21, los cuales fueron utilizados para ingresar los resultados y obtener las tablas para su análisis.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación siguió los lineamientos planteados por la Dirección de investigación de la Universidad César Vallejo, cumpliéndose con la ética profesional, para lo cual se respetó la aportación de autores haciendo uso de citas parafraseadas según las normas APA (American Psychology Association). Desde los principios fundamentales de la moralidad individual y social. La información que se obtuvo de los agentes en la encuesta se llevó a cabo bajo consentimiento y la información proporcionada es de carácter anónimo, cumpliendo con los principios de beneficencia, no maleficencia y autonomía de los participantes, respetando la confidencialidad y exclusivamente de uso universitario por lo que no se generará ningún tipo de consecuencia para ellos. De igual manera, en el desarrollo de esta investigación se asumió el compromiso de respetar la autoría original de la información documental utilizada, mediante la citación y referencia correcta de las fuentes consultadas, evitando incurrir así en cualquier modalidad de plagio, como en el código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo; teniendo en cuenta los Artículos 15, 16 y 17 que versan sobre derecho de autor políticas y plagio, para citas y referencias.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Trabajo remoto del agente de vida individual en una compañía de seguros-2022

Nivel	Variable		Dimensiones									
	Trabajo Remoto		Recursos tecnológicos		Carga laboral		Productividad		Ambiente laboral		Vida familiar	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	51	68%	63	84%	45	60%	50	67%	40	53%	25	33%
Regular	24	32%	10	13%	30	40%	24	32%	34	46%	50	67%
Bajo	0	0%	2	3%	0	0%	1	1%	1	1%	0	0%
Total	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%

En la tabla 1 se aprecia que el 68% del agente de vida individual en una compañía de seguros en el año 2022, considera que el nivel del trabajo remoto es alto, con respecto a sus dimensiones, el 84% opina que el nivel de recursos tecnológicos es alto, el 60% considera que la carga laboral es alta, para la productividad el 67% considera que es alta, el 53% considera que el ambiente laboral es alto, y finalmente el 67% manifiesta que el nivel de vida familiar es regular.

Tabla 2

Compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros-2022

Nivel	Variable				Dimensiones			
	Compromiso laboral		Compromiso afectivo		Compromiso de continuación		Compromiso normativo	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	64	85%	66	88%	57	76%	59	79%
Regular	11	15%	8	11%	17	23%	16	21%
Bajo	0	0%	1	1%	1	1%	0	0%
Total	75	100%	75	100%	75	100%	19	100%

En la tabla 2 se observa que el 85% del agente de vida individual en una compañía de seguros en el año 2022 consideran que el compromiso laboral tiene un nivel alto, con respecto a sus dimensiones, el 88% consideran que son de nivel alto, lo mismo ocurre con el compromiso de continuación, el 76% también asegura que el nivel es alto, y finalmente el 79% considera que el compromiso normativo es de nivel alto.

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 3
Prueba de normalidad de los datos de la muestra

	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	0.842	75	0.211
Compromiso laboral	0.811	75	0.619

En la tabla 3 se aprecia que el nivel de significancia (P valor) en ambas variables son mayores al 5%, lo cual quiere decir que se acepta H0, de esta manera se asegura que los datos siguen una distribución normal, por esta razón se usará la prueba estadística de Pearson para probar las hipótesis de esta investigación.

H0: El trabajo remoto no se relaciona significativamente al compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguro-2022

H1: El trabajo remoto se relaciona significativamente al compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguro-2022

Tabla 4
Relación del trabajo remoto sobre el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros-2022

		Trabajo remoto	Compromiso laboral
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	,902**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	75	75
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,902**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	75	75

En la tabla 4 se observa que el nivel de significancia (P valor=0.000) es menor a 0.05, esto quiere decir que se rechaza H0, lo cual se establece que el trabajo remoto tiene relación sobre el compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguros en el año 2022; así mismo se determinó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose como resultado 0.902, esto indica que la relación es muy fuerte.

OE 1: Identificar la relación de los recursos tecnológicos del trabajo remoto en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros.

H0: Los recursos tecnológicos del trabajo remoto no se relacionan significativamente al compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguro-2022

H1: Los recursos tecnológicos del trabajo remoto se relacionan significativamente al compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguro-2022

Tabla 5
Relación de los recursos tecnológicos del trabajo remoto sobre el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros-2022

		Compromiso laboral	Recursos tecnológicos
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	1	,833**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	75	75
Recursos tecnológicos	Correlación de Pearson	,833**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	75	75

En la tabla 5 se observa que el nivel de significancia (P valor=0.000) es menor a 0.05, esto quiere decir que se rechaza H0, lo cual se establece que los recursos tecnológicos del trabajo remoto tienen relación sobre el compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguros en el año 2022; así mismo se determinó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose como resultado 0.833, esto indica que la relación es muy fuerte.

OE2: Establecer la relación de la carga laboral del trabajo remoto en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros.

H0: La carga laboral del trabajo remoto no se relaciona significativamente al compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguro-2022

H1: La carga laboral del trabajo remoto se relaciona significativamente al compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguro-2022

Tabla 6**Relación de la carga laboral del trabajo remoto sobre el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de compañía -2022**

		Compromiso laboral	Carga laboral
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	1	,700**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	75	75
Carga laboral	Correlación de Pearson	,700**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	75	75

En la tabla 6 se observa que el nivel de significancia (P valor=0.000) es menor a 0.05, esto quiere decir que se rechaza H0, lo cual se establece que la carga laboral del trabajo remoto tiene relación sobre el compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguros en el año 2022; así mismo se determinó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose como resultado 0.700, esto indica que la relación es fuerte.

OE3: Determinar la relación de la productividad del trabajo remoto en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros.

H0: La productividad del trabajo remoto no se relaciona significativamente al compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguro-2022

H1: La productividad del trabajo remoto se relaciona significativamente al compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguro-2022

Tabla 7**Relación de la productividad del trabajo remoto sobre el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros-2022**

		Compromiso laboral	Productividad
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	1	,889**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	75	75
Productividad	Correlación de Pearson	,889**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	75	75

En la tabla 7 se observa que el nivel de significancia (P valor=0.000) es menor a 0.05, esto quiere decir que se rechaza H0, lo cual se establece que la productividad del trabajo remoto tiene relación sobre el compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguros en el año 2022; así mismo se determinó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose como resultado 0.889, esto indica que la relación es muy fuerte.

OE4: Establecer el ambiente laboral del trabajo remoto y su relación en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros.

H0: El ambiente laboral del trabajo remoto no se relaciona significativamente al compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguro-2022

H1: El ambiente laboral del trabajo remoto se relaciona significativamente al compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguro-2022

Tabla 8
Relación del ambiente laboral del trabajo remoto sobre el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros-2022

		Compromiso laboral	Ambiente laboral
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	1	,671**
	Sig. (bilateral)		0.011
	N	75	75
Ambiente laboral	Correlación de Pearson	,671**	1
	Sig. (bilateral)	0.011	
	N	75	75

En la tabla 8 se observa que el nivel de significancia (P valor=0.011) es menor a 0.05, esto quiere decir que se rechaza H0, lo cual se establece que el ambiente laboral del trabajo remoto tiene relación sobre el compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguros en el año 2022; así mismo se determinó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose como resultado 0.671, esto indica que relación es moderado.

OE5: Determinar la relación del trabajo remoto en la vida familiar y en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros.

H0: La vida familiar del trabajo remoto no se relaciona significativamente al compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguro-2022

H1: La vida familiar del trabajo remoto se relaciona significativamente al compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguro-2022

Tabla 9
Relación de la vida familiar del trabajo remoto sobre el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros-2022

		Compromiso laboral	Vida familiar
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	1	0.815
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	75	75
Vida familiar	Correlación de Pearson	0.815	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	75	75

En la tabla 9 se observa que el nivel de significancia (P valor=0.000) es menor a 0.05, esto quiere decir que se rechaza H0, lo cual se establece que la vida familiar del trabajo remoto tiene relación sobre el compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguros en el año 2022; así mismo se determinó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose como resultado 0.815, esto indica que la relación es muy fuerte.

Contrastación de hipótesis

Teniendo como hipótesis de investigación: el trabajo remoto guarda relación con el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros. Basándose en los resultados obtenidos la hipótesis de la investigación se acepta, por lo cual se establece que el trabajo remoto tiene relación sobre el compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguros en el año 2022; así mismo se determinó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose como resultado 0.902, esto indica que la relación es muy fuerte.

V. DISCUSIÓN

Se planteó como objetivo determinar la relación del trabajo remoto en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros en la ciudad de Trujillo en el año 2022.

Aquije, et al., (2021) en su investigación cualitativa-cuantitativa, de enfoque mixto, de tipo exploratorio, evaluó a 42 colaboradores del área comercial de una empresa de seguros a través de encuestas, a fin de determinar si el trabajo remoto incrementó su compromiso con la empresa, el estudio indicó que el 68% de los colaboradores percibe un aumento en su compromiso, así mismo perciben al trabajo remoto como una herramienta competitiva para las organizaciones: también que la principal limitación de la implementación del trabajo remoto fue las relacionadas con la tecnología lo cual no permitió cumplir con los objetivos de manera eficiente; el fortalecimiento de esta limitación debe hacerse de manera paulatina y con los protocolos correspondientes a fin de mejorar la competitividad de esta nueva forma de trabajo.

De los resultados obtenidos se establece que el trabajo remoto tiene relación sobre el compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguros en el año 2022; así mismo se determinó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose como resultado 0.902, esto indica que la relación es muy fuerte.

Estos resultados se asemejan a lo obtenido por Chávez (2021) en su investigación donde utilizó una muestra de 52 docentes seleccionados a quienes se aplicó una encuesta evidenciando con ello que el 50% de los trabajadores consideran que el nivel es aceptable en cuanto al trabajo remoto, predominando con un 60% en medios informáticos y el 69% consideran que el nivel es muy alto en cuanto al compromiso laboral predominando en un como muy alto con un 67% la dimensión de vigor emocional físico.

La correlación entre variables con rho de Spearman es 0.691 indicando que existe una relación positiva directa entre el trabajo remoto y el compromiso laboral de los colaboradores.

Dicha semejanza puede deberse a que los docentes pertenecen a una institución educativa particular contando con un dominio de los medios informáticos más alto que una institución nacional.

Sin embargo los resultados obtenidos en la presente investigación discrepa con los resultados obtenidos por Zegarra (2021) quien al realizar su investigación en 96 docentes de una institución educativa obtuvo que en cuanto a los recursos tecnológicos fue percibida como inadecuada (57.3%) debido a que el personal no fue capacitado para su implementación, sin embargo en esta investigación se obtuvo que el 84% de los agentes de vida lo percibe como alto; en cuanto a la carga laboral fue percibida como regular (62.5%), sin embargo en la presente investigación el 60% de los agentes de vida individual considera que la carga laboral es alta; en cuanto a la productividad la percepción fue como inadecuada (57.3) ya que el proceso de enseñanza - aprendizaje no permite culminar el proceso de manera correcta, en cuanto a la presente investigación los agentes de vida individual el 67% considera que es alta; en cuanto al ambiente laboral la percepción es regular (54.2) ya que no pueden socializar de manera remota, sin embargo en la presente investigación los agentes de vida individual el 53% considera que el ambiente laboral es alto; y determinó que el impacto en la vida familiar fue regular (53.1), única dimensión en la que se coincide ya que en los agentes de vida individual el 67% manifiesta que el nivel de vida familiar es regular, obteniendo un resultado del Trabajo Remoto de regular con un 47.9%.

La diferencia puede deberse a que la población encuestada son docentes cuya labor ha sido siempre realizada de manera presencial, por lo cual las estrategias a utilizar en tiempo de pandemia son completamente nuevas e innovadoras, y no todos contaban con los recursos necesarios para poder realizar las

actividades de manera remota, pese a tratarse de una institución educativa particular.

Por otro lado, Pacheco (2021) en su investigación aplicada, no experimental, cuantitativa, de nivel correlacional causal a la Empresa Corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo 2021., determinó la influencia del compromiso organizacional con el trabajo remoto utilizando una encuesta aplicada a 20 trabajadores bajo esta modalidad, obteniendo un nivel de compromiso medio con un 75% y un nivel de trabajo remoto coincidente en bajo y medio con un 50% para cada nivel.

Obteniendo un nivel de correlación de Pearson $=0.679$ concluyendo que, si existe una influencia positiva alta entre el compromiso organizacional y el trabajo remoto, lo cual se asemeja a los resultados obtenidos en la presente investigación.

En cuanto al Compromiso laboral, los resultados discrepan con lo obtenido por Guerrero (2019) en su investigación de enfoque cuantitativo, transversal y observacional, cuyo fin fue determinar el compromiso organizacional, encuestó a 35 colaboradores de una empresa en Chiclayo utilizando la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, utilizando un cuestionario de escala e Likert; obteniendo que los colaboradores perciben en general un compromiso medio en las tres dimensiones: afectivo, continuidad y normativo, sin embargo en la presente investigación los agentes de vida individual perciben un nivel alto en las tres dimensiones: el 88% consideran que son de nivel alto, lo mismo ocurre con el compromiso de continuación, el 76% también asegura que el nivel es alto, y finalmente el 79% considera que el compromiso normativo es de nivel alto

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se puede observar que existe relación entre el trabajo remoto y el compromiso laboral, condicionado a la aceptación de cada una de sus dimensiones.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que el nivel del compromiso laboral de los agentes de vida individual de una compañía de seguros en el año 2022, es alto por lo que se determina la aceptación de la hipótesis planteada, lo cual establece que el trabajo remoto tiene relación sobre el compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguros en el año 2022, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0.902, esto indica que la relación es muy fuerte.
2. Se concluyó que los agentes de vida individual de una compañía de seguros 2022 tienen un nivel de capacidad de conocimiento en recursos tecnológicos alto con un valor del 84% y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.833, esto indica que la relación es muy fuerte.
3. Se concluyó que el 60% de los agentes de vida individual de una compañía de seguros 2022 con respecto a la carga laboral tiene un nivel alto, con el coeficiente de correlación de Pearson de 0.700, esto indica que la relación es fuerte.
4. Se concluyó que el 67% de los agentes de vida individual de una compañía de seguros 2022 con respecto a la productividad, considera que es alto, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0.889, esto indica que la relación es muy fuerte.
5. Se concluyó que el 53% de los agentes de vida individual de una compañía de seguros 2022 con respecto al ambiente laboral consideran un nivel alto y el coeficiente de correlación de Pearson de 0.671 indica que la relación es moderada.
6. Se concluyó que el 67% de los agentes de vida individual de una compañía de seguros 2022 con respecto a la vida familiar consideran tener un nivel regular pero el coeficiente de correlación de Pearson de 0.815 indica que la relación es muy fuerte.

VII. RECOMENDACIONES

La Supervisora de la compañía previa coordinación con la Gerencia debe fortalecer la dimensión vida familiar desarrollando estrategias como actividades para el día del padre o la madre donde puedan grabar saludos por parte de los integrantes de la familia e integrarlos para ser difundidos por los canales internos de la empresa; también se pueden desarrollar talleres vivenciales trimestrales o semestrales donde participe el núcleo familiar de esta manera los integrantes de la familia sentirán que forman parte de la empresa.

Implementar un plan de reconocimiento al colaborador del mes con incentivos de acuerdo a las posibilidades de la empresa, así buscar fortalecer la dimensión del compromiso de continuidad de los agentes de vida individual, también se puede asignar bonificaciones escalonadas a los colaboradores que lleguen a las metas establecidas.

REFERENCIAS

- Acevedo-Duque (2021) Teletrabajo como estrategia emergente en la educación universitaria en tiempos de pandemia. Artículo de la Fundación DIALNET <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090633>
- Alama (2021) Compromiso organizacional y desempeño laboral en el contexto del teletrabajo en colaboradores de un contact center, Lima, 2020 [*Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología – Universidad César Vallejo*] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73870>
- Aliaga et al., (2021) “Learning to work while homebound – the effects of remote work on job performance during the Covid-19 Pandemic [Aprendiendo a trabajar confinados en el hogar: los efectos del trabajo remoto en el desempeño laboral durante la pandemia de Covid-19] artículo publicado en “Journal of Economics, Finance and Management Studies” <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i6-13>
- Anghel et al., (2020) El Teletrabajo en España. [*Artículo de la Revista Banco de España. Boletín Económico. Eurosistema*]. <https://repositorio.bde.es/handle/123456789/12361>
- Aquije (2018) Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional [*Tesis para obtener el Grado de Master en la Universidad de Palermo en Dirección de Empresas – Universidad de Palermo, Argentina*] https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_17.pdf
- Aquije et al., (2021) El Home office como Herramienta para Mejorar el Engagement: Caso de una Empresa Privada del Sector Asegurador en Perú [*Tesis para obtener el Grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas - Pontificia Universidad Católica del Perú*] <http://hdl.handle.net/20.500.12404/18736>
- Arias (2021) Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020, [*Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación - Universidad César Vallejo*] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55730>
- Ayres et al., (2019) Fluir e Engajamento no Trabalho [*Flujo y Compromiso en el Trabajo*

- Asociaciones con recursos personales y Ambiente de Trabajo*] Artículo publicado - Universidad Federal de Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS, Brasil <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1804.18813.04>
- Balanza (2021) Compromiso y productividad durante COVID-19, artículo de Mercer América Latina <https://www.latam.mercer.com/our-thinking/mantente-informado-sobre-el-coronavirus/productividad-y-compromiso-durante-el-trabajo-en-casa.html>
- Bargados, (2021) *Covid-19 impact on Argentine, activity, employment and working conditions. [Impacto del Covid-19 en las Pymes Argentinas]* Artículo publicado por la Fundación DIALNET - Universidad de la Rioja - Argentina <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7695212>
- Barros de Souza et al., (2022) *Vivências Do Trabalho Remoto No Contexto Da Covid-19: Reflexões Com Docentes De Enfermagem [Experiencias de trabajo a distancia en el contexto sobre covid-19: Reflexiones con docentes de enfermería]* Artículo publicado - Universidad Federal de Fronteira Sur. Chapecó, SC, Brasil <https://dx.doi.org/10.5380/ce.v26i0.77243>
- Bartolj et al., (2022) Reported time allocation and emotional exhaustion during COVID-19 pandemic lockdown in Slovenia [*Asignación de tiempo informada y agotamiento emocional durante Bloqueo por pandemia de COVID-19 en Eslovenia*] Artículo publicado - Revista de Relaciones Económicas y Laborales – Eslovenia <https://doi.org/10.1177/10353046211070042>
- Béjar (2018) *Clima Organizacional y Compromiso Laboral en la Empresa EDUBRA SAC de la ciudad de Tacna [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Ciencias (Magister Scientiae) con Mención en Gestión Empresarial – Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Escuela de Post-grado]* <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4231>
- Belzunegui-Eraso y Erro-Garcé (2020) *Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. Sustainability [Teletrabajo en el contexto de la crisis Covid-19]* Artículo publicado en el boletín de las revistas de MDPI <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Bijulakshmi et al., (2021) *A Cross- Sectional Study on the Mental Health of*

- Professionals Working from Home in Tamilnadu, India, during the Covid-19 Pandemic [*Un estudio transversal sobre la salud mental de los profesionales que trabajan desde casa en Tamilnadu, India, durante la pandemia Covid-19*] Artículo de la GALE ACEDEMIC ONEFILE <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1273689>
- Binder (2022) Praca zdalna w czasie pandemii i jej implikacje dla rodzin z dziećmi – badanie jakościowe [Trabajo remoto durante una pandemia y sus implicaciones para las familias con niños: un estudio cualitativo] Artículo del Instituto de Filosofía y Sociología de la Academia Polaca de Ciencias <https://doi.org/10.18778/1733-8069.18.1.05>
- Bishop (2020) Teletrabajo y coronavirus: lo que el mundo puede aprender de los Países Bajos sobre el trabajo desde casa. Artículo de la *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/vert-fut-53239051>
- Bohle et al., (2018) Papel da percepção do suporte organizacional na insegurança e desempenho no trabalho [*El papel del apoyo organizacional percibido en la inseguridad y el desempeño laboral*] Artículo de la Revista de Administración de Empresas Scielo Brasil <https://doi.org/10.1590/S0034-759020180405>
- Calle et al., (2022) Trabajo remoto y productividad en una instancia de gestión educativa. Artículo de Ciencia Latina Revista Multidisciplinar. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1540
- Cárdenas et al., (2022) La formación y el desarrollo de programas de habilidades directivas para mejorar el compromiso organizacional en servidores de una municipalidad de Perú en tiempos de Covid-19 Artículo de la Revista Conrado. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2312>
- Cernas et al., (2018) Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. Artículo de Journal of Work and Organizational Psychology. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a1>
- Chávez (2020) *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la*

gerencia regional de desarrollo social. gobierno regional de Loreto. Iquitos. [Tesis para obtener el Título Profesional de Ingeniero en Computación y Sistemas - Universidad Privada de la Selva Peruana].
<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis%20Ana%20Paula%20Ch%C3%A1vez%20Villac%C3%ADs.pdf>

Chávez (2021) Remote work in basic education teachers [Trabajo remoto en docentes de educación básica] Artículo de la revista Instituto de Innovación y Formación Científica <https://doi.org/10.47192/rcs.v2i3.69>

Correa (2021) Trabajo Remoto y Estrés Laboral de los Colaboradores de una Empresa de venta de seguros de salud, Chiclayo 2021 [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Administración y Dirección de Empresas - Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo Escuela De Posgrado – Chiclayo] <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3856>

Criollo (2020) El Teletrabajo y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Empresa Grupo Sur Capacitación y Consultoría [Informe del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la Obtención del Título de Psicóloga Industrial - Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación Carrera de Psicología Industrial - Modalidad Presencial] <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31866>

Dejonckheere et al., (2022) Perceiving societal pressure to be happy is linked to poor well-being, especially in happy nations [La percepción de la presión social para ser feliz está relacionada con un bienestar deficiente, especialmente en las naciones felices] Artículo de Nature Portfolio <https://doi.org/10.1038/s41598-021-04262-z>

Digón et al., (2020) El Teletrabajo ¿Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida? [Artículo de la Revista Tecnología & Sociedad, Buenos Aires Pontificia Universidad Católica de Argentina] <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/10965>

Ebrahimi y Gahedian (2021) Corporate social responsibility and organizational commitment in agricultural cooperatives: evidence from Iran [Responsabilidad social corporativa y compromiso organizacional en cooperativas agrícolas:

- evidencias de Irán*] Artículo del Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo <http://dx.doi.org/10.18543/baidc-59-2021pp263-283>
- Fan y Moen (2022) Working More, Less or the Same During COVID-19? A Mixed Method, Intersectional Analysis of Remote Workers [*¿Trabajando más, menos o lo mismo durante COVID-19? Un método mixto, análisis interseccional de trabajadores remotos*] Artículo Sage Journals <https://doi.org/10.1177/07308884211047208>
- Flack et al., (2020) Educator Perspectives On The Impact Of Covid-19 On Teaching And Learning In Australia And New Zealand [*Lo que realmente importa: experiencias de enseñanza remota de emergencia en la enseñanza y el aprendizaje universitario durante la pandemia de COVID-19*] Artículo Escuela de Salud Pública y Estudios Interdisciplinarios, Universidad Tecnológica de Auckland, Auckland, Nueva Zelanda <https://doi.org/10.3389/feduc.2021.639842>
- Forero et al., (2021) Teleworking and working at home in times of pandemic and its implications for health and productivity: a narrative review of the literature [*El teletrabajo y el trabajo en casa en tiempos de pandemia y sus implicaciones en la salud y la productividad: una revisión narrativa de la literatura*] Artículo de SSRN <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3831621>
- Frare (2020) Efeitos da informação na insegurança e engajamento no trabalho em tempos de pandemia [*Efectos de la Información sobre la Inseguridad Laboral y el Compromiso Laboral en Tiempos de Pandemia*] Artículo publicado en RAE-Revista de Administração de Empresas (Journal of Business Management) Brasil - <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020200604>
- Grueso y Real (2021) El compromiso del trabajador y su incidencia en la calidad del servicio. Artículo de la revista Digital Publisher - Ecuador <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6.810>
- Guerrero (2019) Compromiso Organizacional Basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018 [*Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas - Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Chiclayo*] <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1635>

- Hernández et al., (2018) Reasons and factors involved in the organizational commitment [*Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional*] Artículo de la RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hungría y Robles (2020) Estudio comparativo de la modalidad del teletrabajo según la perspectiva generacional y su impacto en la motivación de los colaboradores del área administrativa de organizaciones en la ciudad de Guayaquil ante la crisis humanitaria del COVID-19, [*Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Licenciadas en Psicología Organizacional: Universidad Católica de Santiago Guayaquil – Ecuador*] <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15273>
- Lampa et al., (2021) What has the COVID-19 pandemic taught us about conducting patient and public involvement remotely? Insights from a series of digital meeting observations [*La relación entre el teletrabajo desde casa y la salud de los empleados: una revisión sistemática*] Artículo de la revista BMC <https://doi.org/10.1186/s40900-021-00315-9>
- Levpušček y Uršič (2021) Slovenian Parents' Views on Emergency Remote Schooling during the First Wave of the Covid-19 Pandemic [*Perspectivas de los padres eslovenos sobre la educación a distancia en situaciones de emergencia durante la primera ola de la pandemia de covid-19*] Artículo del Center for educational Policy Studies Journal, <https://doi.org/10.26529/cepsj.1127>
- Loor et al., (2022) Relationship CSR and employee commitment: Mediating effects of internal motivation and trust [*Relación RSC y compromiso de los empleados: Efectos mediadores de la motivación interna y la confianza*] Artículo de la European research on management and business economics, <https://doi.org/10.1016/j.iiedeen.2021.100185>
- López et al., (2022) Psychosocial factors and organizational commitment (Work Engagement) in farmworkers [*Factores Psicosociales y Compromiso organizacional (Work Engagement) en trabajadores del campo*] Artículo de la Revista Iberoamericana de Contaduría, economía y administración, <https://www.ricea.org.mx/index.php/ricea/article/view/43>

- Ludeña et al., (2021) Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el colegio de bachillerato “Carmen Mora de Encalada”, Del Cantón Pasaje Provincia El Oro en el periodo lectivo 2018 – 2019. Artículo de la Revista Científica de UCES <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/5752>
- Lunde et al., (2022) The relationship between telework from home and employee health: a systematic review [*La relación entre el teletrabajo desde casa y la salud de los empleados: una revisión sistemática*] Artículo del Departamento de Medicina Ocupacional y Epidemiología, Instituto Nacional de Salud Ocupacional, Oslo, Noruega, <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12481-2>
- Macias y Vanga (2021) Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. Artículo de las Revistas Científicas y Humanistas de la Universidad de Zulia <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35757/38062>
- Mamani y Ricasca (2021) Trabajo remoto y desempeño laboral de los colaboradores del área de operaciones de A&C Business Corporation S.A., Espinar Cusco 2021 [*Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración - Universidad César Vallejo*] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75972>
- Mayo-Cubero (2021) Teaching Innovation Experience for COVID-19 Times: A Case Study on Blended Learning of Television Journalism Courses with Moodle [*Innovación docente experiencia para el Covid-19 un estudio de caso sobre aprendizaje combinado del periodismo televisivo con moodle*] artículo del SAGE JOURNALS <https://doi.org/10.1177/1326365X211048619>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) *Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto. Plataforma de* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf
- Meyer y Allen (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review [*Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. Revisión de gestión de recursos humanos*] [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Morris et al., (2022) Social prescribing during the COVID-19 pandemic: a qualitative

- study of service providers' and clients' experiences [*Prescripción social durante la pandemia de COVID-19: un estudio cualitativo de las experiencias de los proveedores de servicios y los clientes*] Departamento de Antropología, Universidad de Durham, Reino Unido. Artículo obtenido de Scopus <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07616-z>
- Natomi et al., (2022) Work-Related Stress of Work from Home with Housemates Based on Residential Types [*Estrés relacionado con el trabajo del trabajo desde casa con compañeros de casa Basado en Tipos Residenciales*] Artículo de la Escuela de Graduados en Ciencias de la Vida Humana, Universidad de la Ciudad de Osaka. <https://doi.org/10.3390/ijerph19053060>
- Organización Internacional del Trabajo (2021) De la invisibilidad al trabajo decente. Resumen Ejecutivo Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf
- Oviedo y Vásquez (2014) El Teletrabajo, una estrategia de motivación. Artículo de la Revista Nacional de Administración. <https://doi.org/10.22458/rna.v5i2.744>
- Pacheco (2021) Compromiso organizacional y su influencia en el trabajo remoto de la empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo 2021, [*Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración Universidad César Vallejo*] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76541>
- Peleg et al., (2021) Collaboration between Government and Research Community to Respond to COVID-19: Israel's Case [*Colaboración entre el gobierno y la comunidad de investigación para responder al COVID-19: el caso de Israel*] Artículo de la Revista de Innovación Abierta: Tecnología, mercado y complejidad <https://doi.org/10.3390/joitmc7040208>
- Peña et al., (2021) Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 (SARS-CoV-2) artículo de la revista Salud Jalisco RevSalJal Medigraphic <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=101501&id2=>
- Pereira et al., (2017) Compromisso organizacional e satisfação laboral: um estudo exploratório em unidades de saúde familiar portuguesas [*Compromiso organizacional y satisfacción laboral: un estudio exploratorio en unidades de*

- salud familiar portuguesas] Artículo de Scielo <https://doi.org/10.1590/0102-311X00153914>
- Pérez (2020) Competencias digitales y trabajo remoto en docentes del nivel inicial, ciudad de Moyobamba, 2020 [*Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación – Universidad César Vallejo*] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59899>
- Presidencia de la República. (2020) *Decreto Supremo N° 026-2020. Plataforma de* <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/460471-026-2020>
- Prieto-Diez et al., (2021) Work Engagement [*Compromiso laboral: nueva escala para su medición*]. Artículo publicado en la Revista Latinoamericana de Psicología - Plataforma de Scopus <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Resolución Ministerial N° 072-2020-TR que aprueba la Guía para la aplicación del trabajo remoto en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/462526-072-2020-tr>
- Rietveld et al., (2022) *Motivation and Productivity of Employees in Higher Education during the First Lockdown [Motivación y productividad de los empleados de la educación superior durante el primer confinamiento]*. Artículo publicado Ciencias Administrativas MDPI - Plataforma de Scopus <https://doi.org/10.3390/admsci12010001>
- Riofrio (2020) Motivación laboral y compromiso organizacional en la Escuela Superior de Arte Pública Ignacio Merino, [*Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública. Universidad César Vallejo*] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48803>
- Rivera y Galvez (2021) Burnout syndrome in teachers and organizational commitment during the health emergency due to COVID-19 [*Síndrome Burnout en docentes y el compromiso organizacional durante la emergencia sanitaria por el covid-19*] Artículo de Dialnet <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226254>
- Robothan y Henzi (2020) La falta de compromiso laboral y el impacto del liderazgo. Artículo de la revista PennState Extension <https://extension.psu.edu/la-falta-de-compromiso-laboral-y-el-impacto-del-liderazgo>
- Romero (2021) Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores

en la Red de Salud Lambayeque [*Tesis para obtener el Grado Académico De: Maestra en Gestión Pública Universidad César Vallejo*]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53239>

Romero y Palacini (2020) Relationship between engagement levels and rotation intention levels in employees of two private companies in Asunción [*Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción*] Artículo de la Revista Científica de la UCSA <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v7n2/2409-8752-ucsa-7-02-3.pdf>

Rozentale et al., (2021) Motivation and Challenges of Teleworking Employees of Educational Institutions in Latvia During COVID-19 [*Motivación y Desafíos de Empleados que teletrabajan de instituciones educativas en Letonia durante COVID-19*]. Artículo publicado Universidad Vidzeme de Ciencias Aplicadas, Valmiera, Letonia <https://doi.org/10.2478/jtes-2021-0020>

Santiago y Rojas (2021) Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano [*Artículo de la Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación – Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*] <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>

Solis (2021) Trabajo remoto y su efecto en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19. [*Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública. Universidad César Vallejo*]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/711156>

Tineo (2020) Productividad en el trabajo remoto. Revista Digital de La Cámara de Comercio de Lima. Artículo del 15 de febrero del 2020
<https://lacamara.pe/productividad-en-el-trabajo-remoto/>

Torres-Llosa (2020) La gamificación para impulsar el compromiso laboral. Artículo del diario El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/104365-la-gamificacion-para-impulsar-el-compromiso-laboral>

Usán y Salavera (2018) ¿Cómo se interrelacionan las variables de burnout, engagement y autoeficacia académica? Un estudio con adolescentes escolares [*Artículo de la Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado – Universidad de Zaragoza - España*]

<https://doi.org/10.6018/reifop.21.2.311361>

Vicente (2020) *Trabajo Remoto y Gestión Administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo- La Victoria 2020*. [Tesis presentada para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública]

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/49927>

Williamson et al., (2022) Public servants working from home: Exploring managers' changing allowance decisions in a COVID-19 context [*Servidores públicos que trabajan desde casa: exploración de las decisiones cambiantes de asignación de los gerentes en un contexto de COVID-19*] Artículo publicado en la Revista de Relaciones Económicas y Laborales – Australia

<https://doi.org/10.1177/10353046211055526>

Yaroshenko et al., (2021) Features of Remote Work in Ukraine and the European Union: Comparative Legal Aspect [*Características del trabajo remoto en Ucrania y Europa Unión: Aspecto Jurídico Comparado*] Artículo publicado en Hasanuddin Law Review <http://dx.doi.org/10.20956/halrev.v7i3.3218>

Zegarra (2021) Efectos de la Implementación del Trabajo Remoto en el Personal Docente de la Asociación Cultural Educativa Mendel de Arequipa, en el año 2021. [Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado en Relaciones Industriales - Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación Escuela Profesional de Relaciones Industriales]

<http://hdl.handle.net/20.500.12773/13524>

Žentil-Barić y Radman (2021) KAKO SU SE SNAŠLI KLUBOVI ČITATELJA SUOČENI S PANDEMIJOM BOLESTI COVID-19? [*¿Cómo enfrentan los clubes del libro a la pandemia del covid-19?*] Artículo Biblioteca de la ciudad de Zadar – Eslovenia

<https://doi.org/10.30754/vbh.62.2.764>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia.

Problema	Objetivos	Variables	Metodología	Población
¿Cuál es la relación del trabajo remoto en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros?	General: Determinar la relación del trabajo remoto en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros. Y como objetivos específicos: identificar la relación de los recursos tecnológicos del trabajo remoto en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros.	Variable 1: Trabajo Remoto.	<u>Tipo y diseño de investigación</u> Cuantitativa, No experimental con enfoque transversal <u>Variables y operacionalización</u>	La población – muestra La población de la investigación se conformó por 75 agentes de vida individual en una compañía de seguros
Hipótesis: La realización del trabajo remoto guarda relación con el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros.	Específicos: OE 1: identificar la relación de los recursos tecnológicos del trabajo remoto en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros. OE2: Establecer la relación de la carga laboral del trabajo remoto en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros. OE3: Determinar la relación de la productividad del trabajo remoto en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros. OE4: Establecer la relación del ambiente laboral con el trabajo remoto y el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros. OE5: Determinar la relación del trabajo remoto en la vida familiar y en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros	Variable 2: Compromiso Laboral	Variable 1: Trabajo Remoto Dimensiones: Recursos tecnológicos Carga laboral Productividad Ambiente laboral Vida familiar Variable 2: Compromiso Laboral Dimensiones: Compromiso afectivo Compromiso de continuación Compromiso normativo	<u>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</u> Encuesta = Cuestionario <u>Método de análisis de datos</u> Excell

Anexo 02. Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización de las variables Trabajo Remoto y Compromiso Laboral

Variables De Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala De Medición
Trabajo Remoto	“El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”. D.S.026-2020-PCM	La variable será medida considerando cinco dimensiones: Recursos tecnológicos, Carga laboral, Productividad, Ambiente laboral y Vida familiar, para lo cual se utiliza un cuestionario de 25 items.	Recursos Tecnológicos	Hardware	Ordinal
				Software e internet	
			Carga Laboral	Horas de Trabajo	
				Jornada de Trabajo	
			Productividad	Desarrollo	
				Cumplimiento	
			Ambiente Laboral	Percepción	
				Interrelación	
			Vida Familiar	Necesidades	
Afectación					
	Dedicación				
	Apoyo familiar				
Compromiso Laboral	“Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización”. Meller y Allen (1991)	La variable será medida considerando tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuación, compromiso normativo, para lo cual se utiliza un cuestionario de 18 items.	Compromiso afectivo	Amor por la Institución	Ordinal
				Identidad Institucional	
				Compromiso	
			Compromiso de continuación	Deseo de permanencia	
				Satisfacción en el puesto	
				Hacer carrera en la empresa	
			Compromiso Normativo	Deber moral	
				Realización de tareas	
	Lealtad a la empresa				

Anexo 03. Instrumentos

CUESTIONARIO – TRABAJO REMOTO

Adaptado de Zegarra (2021)

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

VARIABLE - TRABAJO REMOTO							
Dimensión	Ítem	Indicadores	1	2	3	4	5
RECURSOS TECNOLÓGICOS	I. Hardware						
	01	Durante el trabajo remoto realizado, usted ha contado con los recursos necesarios para el desarrollo de actividades de forma eficiente (Pc, Tablet, etc.)					
	02	El equipo utilizado satisface sus necesidades					
	II. Software e internet						
	03	La conexión a internet le ha sido satisfactoria					
CARGA LABORAL	04	Con el correo electrónico y el teléfono es suficiente para realizar correctamente su trabajo					
	III. Horas de trabajo						
	05	El número de horas trabajadas a la semana es suficiente para cumplir con su carga laboral					
	06	Su trabajo le requiere dedicarse más de 48 horas a la semana					
	IV. Jornada de trabajo						
	07	Siente que su carga laboral aumenta a consecuencia del trabajo remoto					
	18	La jornada laboral le permite alcanzar las actividades programadas					
PRODUCTIVIDAD	V. Desarrollo						
	19	Considera usted que puede realizar el 100% de su trabajo en casa					
	10	Su trabajo le requiere trabajar adicionalmente los fines de semana					
	VI. Cumplimiento						
PRODUCTIVIDAD	11	Se logran las metas según los plazos estimados sin dificultad					
	12	La organización del trabajo contribuye a la productividad					
	VII. Percepción						
	13	Considera que el trabajo remoto mejoró su productividad					
AMBIENTE LABORAL	14	Considera que el trabajar en casa mejora la calidad del trabajo					
	VIII. Interrelación						
	15	Considera que la relación con sus jefes y superiores es mejor realizando trabajo remoto					
	16	Considera que la relación con sus compañeros es mejor realizando trabajo remoto					
	IX. Necesidades						
	17	Tiene oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos					
VIDA FAMILIAR	18	La institución es flexible frente a las necesidades que tiene como trabajador					
	19	El trabajo remoto le provoca sensación de aislamiento					
	X. Afectación						
	20	El trabajo remoto afecta su vida familiar					
	21	Su familia siente que el trabajo remoto interfiere con la interacción y comunicación familiar.					
	XI. Dedicación						
	22	Considera que el trabajo remoto le permite integrarse más con su familia					
	23	El ahorro de tiempo de traslado al trabajo lo dedica a su familia					
XII. Apoyo familiar							
24	El horario de trabajo es respetado por su familia						
25	Es inevitable que su familia interrumpa sus labores						

CUESTIONARIO – COMPROMISO LABORAL

Adaptado de Chávez (2021)

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

VARIABLE COMPROMISO LABORAL							
Dimensión	Ítem	Indicadores	1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO	I. Amor por la Institución						
	1	Me siento cómodo(a) de trabajar en esta organización a pesar de las dificultades encontradas					
	2	Me gustaría que la empresa siga creciendo porque se lo merece					
	II. Identidad Institucional						
	3	Me siento identificado(a) con la organización donde laboro					
	4	Todo lo que sucede alrededor de la organización me parece que fuera algo propio					
COMPROMISO DE CONTINUACIÓN	III. Compromiso						
	5	Considero que tengo responsabilidades muy importantes con la organización					
	6	Trato de dar un valor agregado para que la empresa progrese.					
	IV. Deseo de permanencia						
	7	No pienso cambiarme de trabajo por el momento					
	8	El tiempo laborado me ha ayudado a aprender mucho y mejorar mi desempeño					
COMPROMISO NORMATIVO	V. Satisfacción en el puesto						
	9	Siento que me he adaptado a las necesidades del puesto que desempeño					
	10	Me resulta satisfactorio ver resultados de mi trabajo en el puesto asignado					
	VI. Hacer carrera en la empresa						
	11	Considero que si me quedo más tiempo tengo oportunidad de ascender a otros puestos					
	12	He ido escalando en las diversas áreas gracias a mi experiencia					
COMPROMISO NORMATIVO	VII. Deber moral						
	13	Puedo hacer muchas cosas a favor de la organización sin que me lo exijan					
	14	No me molesta sacar cara por mi organización cuando sea necesario					
	VIII. Realización de tareas						
	15	Tengo muy claro la realización de tareas como parte de las metas a alcanzar					
	16	No soy de quejarme del trabajo que realizo					
COMPROMISO NORMATIVO	IX. Lealtad a la empresa						
	17	Tengo en alto los valores establecidos de la organización					
18	Por lealtad a la organización no entrego información que pertenece a la organización						

Anexo 04. Validación del instrumento mediante juicio de expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Aguilar Chávez Pablo Valentino	Docente Estadista - UCV	Cuestionario para medir compromiso laboral	Chávez (2021)
Título del estudio: Trabajo Remoto y su efecto en el compromiso laboral del agente de vida individual en una agencia de seguros – 2022			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN


Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología			
				M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B		
COMPROMISO LABORAL	COMPROMISO AFECTIVO	Amor por la Institución	Me siento cómodo(a) trabajando en esta organización a pesar de las dificultades encontradas		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
			Me gustaría que la empresa siga creciendo porque se lo merece		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Identidad Institucional	Me siento identificado(a) con la organización donde laboro		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Todo lo que sucede alrededor de la organización me parece que fuera algo propio		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Compromiso	Considero que tengo responsabilidades muy importantes con la organización		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Trato de dar un valor agregado para que la empresa progrese.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	COMPROMISO DE CONTINUACIÓN	Deseo de permanencia	No pienso cambiarme de trabajo por el momento		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			El tiempo laborado me ha ayudado a aprender mucho y mejorar mi desempeño		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Satisfacción en el puesto	Siento que me he adaptado a las necesidades del puesto que desempeño		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Me resulta satisfactorio ver resultados de mi trabajo en el puesto asignado		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Hacer carrera en la empresa	Considero que si me quedo más tiempo tengo oportunidad de ascender a otros puestos		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			He ido escalando en las diversas áreas gracias a mi experiencia		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
COMPROMISO NORMATIVO	Deber moral	Puedo hacer muchas cosas a favor de la organización sin que me lo exijan		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		No me molesta sacar cara por mi organización cuando sea necesario		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Realización de tareas	Tengo muy claro la realización de tareas como parte de las metas a alcanzar		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		No soy de quejarme del trabajo que realizo		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Lealtad a la empresa	Tengo en alto los valores establecidos de la organización		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Por lealtad a la organización no entrego información que pertenece a la organización		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	

Legenda:

B: bueno M: malo

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo: 01/02/2022	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI. N ^o	Firma y sello del experto	Teléfono


VIDA FAMILIAR	Afectación	El trabajo remoto le provoca sensación de aislamiento	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		El trabajo remoto afecta su vida familiar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Dedicación	Su familia siente que el trabajo remoto interfiere con la interacción y comunicación familiar.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Considera que el trabajo remoto le permite integrarse más con su familia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Apoyo Familiar	El ahorro de tiempo de traslado al trabajo lo dedica a su familia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		El horario de trabajo es respetado por su familia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Es inevitable que su familia interrumpa sus labores		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Leyenda:

B: bueno M: malo

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo: 01-02-2022	44852440		988640938
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Woolcott López Rosa Luz	Docente Zegel - IPAE	Cuestionario para medir compromiso laboral	Chávez (2021)
Título del estudio: Trabajo Remoto y su efecto en el compromiso laboral del agente de vida individual en una agencia de seguros – 2022			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN


Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología						
				M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B			
COMPROMISO LABORAL	COMPROMISO AFECTIVO	Amor por la Institución	Me siento cómodo(a) trabajando en esta organización a pesar de las dificultades encontradas	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	X		X		X		X		X		X		X		X		X					
			Me gustaría que la empresa siga creciendo porque se lo merece		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Identidad Institucional	Me siento identificado(a) con la organización donde laboro		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Todo lo que sucede alrededor de la organización me parece que fuera algo propio		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Compromiso	Considero que tengo responsabilidades muy importantes con la organización		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Trato de dar un valor agregado para que la empresa progrese.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	COMPROMISO DE CONTINUACIÓN	Deseo de permanencia	No pienso cambiarme de trabajo por el momento		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			El tiempo laborado me ha ayudado a aprender mucho y mejorar mi desempeño		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Satisfacción en el puesto	Siento que me he adaptado a las necesidades del puesto que desempeño		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Me resulta satisfactorio ver resultados de mi trabajo en el puesto asignado		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Hacer carrera en la empresa	Considero que si me quedo más tiempo tengo oportunidad de ascender a otros puestos		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			He ido escalando en las diversas áreas gracias a mi experiencia		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
COMPROMISO NORMATIVO	Deber moral	Puedo hacer muchas cosas a favor de la organización sin que me lo exijan	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		No me molesta sacar cara por mi organización cuando sea necesario	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
	Realización de tareas	Tengo muy claro la realización de tareas como parte de las metas a alcanzar	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		No soy de quejarme del trabajo que realizo	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
	Lealtad a la empresa	Tengo en alto los valores establecidos de la organización	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Por lealtad a la organización no entrego información que pertenece a la organización	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X			

Leyenda:

B: bueno M: malo

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo: 01/02/2022	18153812		963815188
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono


VIDA FAMILIAR		El trabajo remoto le provoca sensación de aislamiento			X		X		X		X		X		X		X		X
	Afectación	El trabajo remoto afecta su vida familiar			X		X		X		X		X		X		X		X
		Su familia siente que el trabajo remoto interfiere con la interacción y comunicación familiar.			X		X		X		X		X		X		X		X
	Dedicación	Considera que el trabajo remoto le permite integrarse más con su familia			X		X		X		X		X		X		X		X
		El ahorro de tiempo de traslado al trabajo lo dedica a su familia			X		X		X		X		X		X		X		X
	Apoyo Familiar	El horario de trabajo es respetado por su familia			X		X		X		X		X		X		X		X
		Es inevitable que su familia interumpa sus labores			X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda:

B: bueno M: malo

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo: 01-02-2022	18153812		963815188
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 05. Prueba de confiabilidad

Trabajo Remoto

Trabajo Remoto.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos

Resultado

- Log
- Análisis de fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: TRABAJO
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticos
 - Estadísticos
 - Estadísticos
 - Log

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1]

Escala: TRABAJO

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	75	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	75	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	25

Compromiso laboral

Compromiso.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing dir

Resultado

- Log
- Análisis de fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: COMPROMISO
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticos
 - Estadísticos
 - Estadísticos
 - Log

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos2]

Escala: COMPROMISO

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	75	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	75	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	18

Anexo 06. Cuestionario Google Forms

Preguntas Respuestas **75** Configuración

Trabajo Remoto y Compromiso Laboral


El presente cuestionario ha sido preparado para el desarrollo de una investigación en el marco de un trabajo de tesis titulado "El trabajo remoto y su efecto en el compromiso laboral". Su participación es importante y los datos recopilados van a ser procesados preservando el anonimato de los participantes. Se van a presentar una serie de afirmaciones y preguntas, escoja de las opciones la que usted opine representa mejor su opinión.

Trabajo Remoto y Compromiso Laboral

El presente cuestionario ha sido preparado para el desarrollo de una investigación en el marco de un trabajo de tesis titulado "El trabajo remoto y su efecto en el compromiso laboral". Su participación es importante y los datos recopilados van a ser procesados preservando el anonimato de los participantes. Se van a presentar una serie de afirmaciones y preguntas, escoja de las opciones la que usted opine representa mejor su opinión.

He sido informado y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación en esta investigación. Si está dispuesto a participar marque "SI" en el siguiente casillero.

Activar Windows
Ve a Configuración



Preguntas Respuestas **75** Configuración

75 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen **Pregunta** Individual

Trabajo Remoto y Compromiso Laboral

He sido informado y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación en esta investigación. Si está dispuesto a participar marque "SI" en el siguiente casillero.

75 respuestas

● SI

100%

Copiar

Activar Windows
Ve a Configuración

