



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Trabajo Remoto y Compromiso Laboral en los colaboradores de la
Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad,
2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Amaya Cabrera, José Humberto (orcid.org/0000-0002-5895-9172)

ASESOR:

Dr. Álvarez Torres, Moisés Freddy (orcid.org/0000-0002-2268-4082)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A todos mis seres queridos, a toda mi gran familia Amaya Cabrera con especial afecto a todos los que confiaron y creyeron en mí, apoyándome en todo momento para lograr las metas propuestas, y ser un granito de arena que sirva como ejemplo de que si nos proponemos si podemos.

Agradecimiento

A Dios, al Universo, a la Naturaleza por permitirme tener y disfrutar a mi familia, por darme la perseverancia para alcanzar mis metas.

A mis padres, hermanos y familiares que con sus consejos me inculcaron valores y determinación para seguir mis objetivos.

A mis hijas Mariana y Arantxa por su apoyo incondicional y darme ánimo para seguir con el desarrollo de mi tesis.

A Rosi que con su paciencia y apoyo cree en mí.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tabla.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	13
3.1.Tipo y diseño de investigación	13
3.2.Variable y operacionalización.....	14
3.3.Población, muestra y muestreo.....	15
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5.Procedimientos	16
3.6.Método de análisis de datos	16
3.7.Aspectos éticos.....	17
IV.RESULTADOS	18
V.DISCUSIÓN.....	25
VI.CONCLUSIONES.....	31
VII.RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS:.....	

Índice de tablas

Tabla 01. Sexo.....	18
Tabla 02. Edad.....	18
Tabla 03. Estado civil.....	18
Tabla 04. Grado de instrucción educativa	19
Tabla 05. Sondeo 1 ¿Usted ha realizado trabajo remoto en tiempos de pandemia COVID-19?	19
Tabla 06. Sondeo 2 ¿Usted cuenta con los equipos tecnológicos para realizar el trabajo remoto?.....	19
Tabla 07. Sondeo 3 ¿Usted se contagió de COVID 19?	20
Tabla 08. Sondeo 4 ¿Qué tiempo trabaja usted en la institución?.....	20
Tabla 09 Nivel del trabajo remoto en los colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021.	21
Tabla 10 Nivel de compromiso laboral en los colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021.	22
Tabla 11 prueba de correlación de Pearson entre trabajo remoto y las dimensiones del compromiso laboral en los colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021.	23
Tabla 12 prueba de correlación de Pearson de las variables Trabajo Remoto y Compromiso Laboral en los colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021.....	24

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo general identificar la relación que existe entre Trabajo Remoto y Compromiso Laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2022, para ello tuvo una muestra de 50 colaboradores, donde se usó como instrumento un cuestionario y como técnica una encuesta, de 13 y 12 ítems respectivamente, el cual tuvo de confiabilidad de Alfa de Cronbach, una confianza de 0,828 y 0,83, asimismo la metodología fue de tipo aplicada, cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y de alcance correlacional, por otro lado para poder identificar la relación que existe entre ambas variables se usó del test de correlación de Pearson, donde luego de vaciar y procesar los datos en el IBM Spss. V25, se pudo observar los niveles de cada variable y la relación que existe entre ambas variables lo que se concluye con un (p-valor) de significancia de la prueba de correlación, donde alcanzó un valor menor que 0.01 ($p=0.000<0.01$), por lo que se rechaza la H_0 ($H_0 : \rho_s = 0$), por ello se afirma que existe relación significativa (0,667) entre la variable trabajo remoto y compromiso laboral, cuya relación es significativa el 1%.

Palabras clave: trabajo remoto, compromiso laboral, colaboradores.

Abstract

The general objective of this work was to identify the relationship that exists between Remote Work and Labor Commitment in the Collaborators of the Production Management of a Public Institution, La Libertad, 2022, for which it had a sample of 50 collaborators, where it was used as an instrument a questionnaire and as a technique a survey, of 13 and 12 items respectively, which had Cronbach's Alpha reliability, a confidence of 0.828 and 0.83, likewise the methodology was applied, quantitative, with a non-experimental design of cross-sectional and correlational scope, on the other hand, in order to identify the relationship between both variables, the Pearson correlation test was used, where after emptying and processing the data in the IBM Spss. V25, the levels of each variable and the relationship between both variables can be observed, which is concluded with a significance (p-value) of the correlation test, where it reached a value less than 0.01 ($p=0.000<0.01$), so H_0 is rejected, therefore it is stated that there is a significant relationship (0.667) between the variable remote work and work commitment, whose relationship is significant at 1%.

Keywords: remote work, work commitment, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Durante los años LXX la palabra trabajo remoto nace en Estados Unidos, por medio de Jack Nilles, quien desarrollaba e incentivaba a mejorar las buenas prácticas institucionales de manera nacional e internacional generando ahorro y mejoras en la productividad en función al desarrollo de esta modalidad (Gauthier, 2004, p.94), por otro lado, hasta finales del año 2019 aparece el coronavirus (SARS-COV-2), enfermedad que se convirtió en pandemia y arrasó con millones de vidas humanas y pérdidas económicas de gran magnitud, generando caos en todos los sectores, por ello el trabajo remoto tomo más relevancia en las empresas públicas y privadas (Organización Mundial de la Salud).

Dentro del ámbito internacional, se tomó y adoptó diversas formas de trabajo, el más usual para esta generación y en los tiempos de COVID-19, fue realizar trabajo remoto, donde solo una parte de la fuerza laboral trabajaba desde su casa, por ejemplo, en (UE) Unión Europea, las actividades laborales se desarrollaron en una variación estándar de 30%, por otro lado en los Países Bajos, Suecia y Dinamarca con un 10%, con exención de Republica Checa, Polonia, Grecia e Italia, y con un 20% de actividad laboral en Estados Unidos, también con un 16% en Japón y finalmente con un 1.6% en Argentina, dichos porcentajes revelan la cantidad fuerza laboral que desarrollaron desde su domicilio, esto género que las empresas puedan buscar nuevas estrategias que maximicen la importancia del compromiso laboral en el desarrollo del trabajo remoto (Eurofound y OIT, 2019).

De igual forma en el Perú, el compromiso laboral se vio muy relacionado con el trabajo remoto, a raíz del COVID-19, donde por DS-Nº 044-2020-PCM, declara el estado de emergencia nacional estableciendo el aislamiento social obligatorio, Asimismo, el 15 de marzo de 2020, se dicta el DU-Nº 026-2020, donde entre estas medidas se dispone de una nueva modalidad: el trabajo remoto en el marco de la emergencia sanitaria en las empresas públicas y privadas, recordando que “trabajo remoto” en el Perú nace como medida excepcional y temporal a consecuencia de la pandemia (COVID-19), donde se tiene en cuenta la reducción de aglomeración de personas y trabajadores en las instituciones y/o empresas a nivel nacional, impulsar el empleo con este método de trabajo sin la presencia física de los colaboradores (Delgado, 2020, p.74)

Por ello en el departamento de La Libertad existe diversas entidades públicas, que tienen un fin común con el desarrollo y crecimiento dentro de su jurisdicción participativa, como es el Gobierno Regional, organismo del estado peruano encargado de la administración total de toda la región de su jurisdicción, asimismo se encuentra la gerencia de producción, departamento que suele preocuparse enteramente por el desarrollo equitativo y armónico del territorio, pero la realidad muestra cambios y problemas dentro de la institución y con los servidores públicos, pudiendo visualizar que no se encontraban implementados ni capacitados para desarrollar este sistema debido a la escasez de equipos tecnológicos y el casi nulo conocimiento por parte de los colaboradores en sistemas informáticos hacían difícil la práctica de esta modalidad, como también se han presentado demoras en la atención a los usuarios y ciudadanos, bajo rendimiento, inconformidades, lo que se vincula con el compromiso laboral y compromisos afectivo, normativo y continuidad, esto genera un problema en el desarrollo de un trabajo remoto que determina obligaciones entre empleador y empleado, en beneficios de los usuarios (SERVIR, 2020).

Por todo lo expuesto se formula el siguiente problema general ¿Cuál es la relación que existe entre Trabajo Remoto y Compromiso Laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2022?, y como problemas específicos; ¿Cuál es nivel del trabajo remoto en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2022?, ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2022?, finalmente, ¿Cuál es la relación que existe entre trabajo remoto y las dimensiones del compromiso laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2022?.

El presente estudio está justificado en base a los criterios expuestos y socializados según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), siendo por *Conveniencia*, porque el poder medir la relación que existe entre ambas variables, ayudara identificar falencias en los colaboradores del contexto de estudio y poder brindar soluciones oportunas, también tiene *relevancia social*, porque los resultados obtenidos permitirá visualizar posibles problemas que otras empresas de la misma actividad puedan tomar en cuenta para una mejora

en toma de decisiones, por otro lado tendrá *implicaciones prácticas*, por que ayudara a resolver problemas del presente y de un posible futuro, toda vez que se podrá identificar en cuanto se relaciona una variable con la otra y en qué nivel se encuentran, asimismo tendrá un *valor teórico*, por que contribuirá y ayudara a más investigadores que realicen estudios de las mismas variables, también será de *utilidad metodológica*, porque en la presente investigación se utilizó instrumentos de medición para ambas variables lo que permitirá también ayudar a otros investigadores a profundizar en los temas relacionados a esta investigación.

En tal sentido se planteó el siguiente objetivo general: identificar la relación que existe entre Trabajo Remoto y Compromiso Laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2022, y como objetivo específicos; determinar el nivel del trabajo remoto en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2022, determinar el nivel de compromiso laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2022, finalmente, determinar la relación que existe entre trabajo remoto y las dimensiones del compromiso laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2022.

En consecuencia, se planteó la siguiente hipótesis general: existe relación positiva entre Trabajo Remoto y Compromiso Laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2022, y como hipótesis específicos; el trabajo remoto en los colaboradores de una Institución Pública, La Libertad, 2022, se encuentra en un nivel medio, el compromiso laboral en los colaboradores de una Institución Pública, La Libertad, 2022, se encuentra en un nivel medio, finalmente, existe relación positiva entre trabajo remoto y las dimensiones del compromiso laboral en los colaboradores de una Institución Pública, La Libertad, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el presente estudio se ha revisado detalladamente muchos trabajos previos, los cuales han sido el soporte para esta investigación, obteniendo información a través del uso de gestores bibliográficos de manera internacional, nacional y local.

A nivel internacional citamos a Díaz et al. (2020) en su trabajo denominado; trabajo remoto en tiempos de COVID-19 y su impacto en el trabajador, realizado en la Ciudad de Bogotá – Colombia, tuvo como objetivo principal, entender como cierto grupo de colaboradores se desenvuelve laboralmente bajo esta modalidad y cómo puede afectar a su familia, para ello su muestra fue de 6 colaboradores que se encontraban en la modalidad de trabajo remoto, su estudio fue de enfoque cualitativo, donde uso como instrumento la entrevista, teniendo como resultado, que existe muchas tensiones, toda vez que su labor se relaciona con las actividades de casa o reuniones familiares, generando que su actividad laboral se vea afectada e interrumpida, más aún si existe hijos menores en casa, concluyendo que entre el mundo familiar y laboral existe mucha tensión, el cual dificulta el desarrollo de las actividades laborales remotas, generando un compromiso laboral de nivel medio (p.75).

Criollo (2020) dentro de su proyecto de investigación el Trabajo remoto y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa grupo Sur Capacitación y Consultoría, realizada en Ambato – Ecuador, donde tuvo como objetivo principal determinar la incidencia del trabajo remoto con el desempeño laboral, siendo un estudio cualitativo y cuantitativo, teniendo como instrumento una hoja de evaluación de desempeño por escala gráfica, siendo su muestra 38 colaboradores, se llegó a la conclusión que el trabajo remoto si incide con el desempeño laboral (p. 29).

Ortega (2018) en su trabajo denominado -El trabajo remoto: una alternativa para perfeccionar los beneficios de las empresas y los trabajadores- realizado en Bogotá - Colombia, su muestra estaba constituida por 25 empresas, siendo su muestra censal, su investigación fue cuantitativa – descriptiva y correlacional, asimismo su instrumento fue un cuestionario la que a su vez obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.861, concluyendo que existe una relación alta positiva con un

0.850, confirmando la relación entre ambas variables e indicando que el trabajo remoto es una de las mejores alternativas que tiene la entidad laboral (p.10).

Chele (2017) en su tesis de maestría titulado Compromiso laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jipijapa, realizado en Guayaquil – Ecuador, donde tuvo como finalidad examinar el compromiso laboral de los colaboradores, para ello su muestra fue de 200 colaboradores, asimismo su estudio fue inclusivo de enfoque cuantitativo – descriptivo, teniendo como resultados positivos, la cual concluyo que los empleados en estudio de la municipalidad de Jipijapa cuenta con un compromiso laboral con la empresa, teniendo como componentes predominantes a las muestras de apego, beneficios y oportunidades de crecimiento, en tal sentido se considera que para que los trabajadores puedan seguir con un compromiso laboral alto debe seguir implementando programas de mejora en beneficio de los colaboradores y empresa (p.13).

Por otro lado, a nivel nacional citamos a Chávez (2021) que en su tesis titulado (Trabajo remoto y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021), tuvo como objetivo principal identificar la relación que existe entre ambas variables, para ello su estudio fue de tipo básico - descriptivo y correlacional, el cual contó con una muestra de 52 docentes elegidos de modo no probabilístico, donde se aplicó una encuesta como instrumento, teniendo como resultados que con 50% se encuentran en un nivel medio, y con un 69 % en nivel medio también, con respecto al nivel de trabajo remoto y compromiso laboral respectivamente, por otro lado se aplicó el coeficiente de Rho Spearman para identificar la relación de ambas variables, que obtuvo un coeficiente de 0.691, la cual concluye la existencia de una relación de ambas variables de forma positiva y directa (p.65).

Del mismo modo, Mamani y Ricasca (2021) en su trabajo de investigación la cual llevo de nombre (Trabajo remoto y desempeño laboral de los colaboradores del área de operaciones de A&C Business Corporation S.A., Espinar Cusco 2021), tuvieron como objetivo fundamental, identificar la relación que existe entre las variables de estudio, para ello su muestra estuvo constituida por 48 trabajadores, asimismo como técnica usaron la encuesta y como instrumento un cuestionario,

el cual para la validez del caso se sacó el coeficiente de Alfa de Cronbach, donde con un 0.957 brindo la confiabilidad de la misma, asimismo su estudio fue no experimental de corte transversal, nivel correlacional, enfoque cuantitativo y de tipo aplicada, teniendo como resultados, mediante Rho Spearman 0.676, con una significancia de (0.000), la cual se concluye que existe relación directa positiva entre ambas variables (p.43).

Edquen (2020) dentro de su trabajo denominado Trabajo remoto y Desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID-19, su objetivo principal fue identificar como es que el trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores, para ello tuvo una muestra de 10 colaboradores, siendo un estudio cuantitativo – no experimental y correlacional, asimismo tuvo como instrumento un cuestionario, donde tuvo como resultados, según el Coeficiente de correlación de Rho Spearman con un 0,896 concluyendo que existe relación positiva alto entre las variables de estudio aceptando la hipótesis alterna (p.61).

Pino (2022) en su tesis de post grado titulado Compromiso Laboral e Identificación Institucional de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios-2021, tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre ambas variables de estudio, para ello su estudio fue de tipo básico, con un diseño no experimental de corte transversal y correlacional, donde tuvo como muestra 146 colaboradores, la cual desarrollaron una encuesta como técnica, lo que permitió recolectar datos, teniendo como resultados con un 0,415 y una significancia <0,05, lo que concluye que existe relación positiva entre ambas variables (p. 49).

A nivel local, Gomes y Mantilla (2021) en su estudio denominado (Trabajo Remoto y Compromiso Organizacional en los Servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en Tiempos de Pandemia), el presente trabajo tuvo como idea principal determinar la relación que existe entre las variables en estudio, para ello su muestra está constituida por 51 colaboradores, y como instrumento se utilizó un cuestionario y como técnica una encuesta, asimismo el estudio fue de diseño no experimental de corte transversal y correlacional, donde tuvo como resultados mediante el uso del coeficiente de correlación de

Spearman (0.455), lo que se concluye que existe relación positiva moderada entre ambas variables en estudio (p.23).

En base a todo lo expuesto se presentan teorías relacionadas al tema con la intención de brindar soporte científico para la presente investigación, para ello se recurrió a artículos y revistas científicas, como también trabajos previos relacionados al tema, por ello mencionamos el nacimiento origen del trabajo remoto es importante recordar los años de 1973, donde el ingeniero de la NASA, (Jack Nilles) estableció esta modalidad remota, con el fin de evitar problemas de traslados por motivo de exceso de tráfico y consumo de energía, por ello y en esa realidad se generan los primeros intentos de promover el trabajo remoto, razón por la cual un 02.09.79, se publica en el diario Washington Post el artículo de Frank W. Schiff titulado "Working at Home Can Save Gasoline", donde se argumentó los pro que tendría el trabajar desde casa como por ejemplo el ahorro de gasolina en el traslado (Schiff, 1979). En consecuencia, en los años de 1992, se llevó a cabo la ejecución de un proyecto piloto sobre la implementación de esta modalidad para el sector estatal, donde finalmente en los años 2004 en el congreso de los Estados Unidos se socializó un proyecto de ley que promueve el trabajo remoto en todas las agencias federales (Carlo, 2017, como se citó en Caba, 2020)

Para trabajo remoto, se describe como el desarrollo de una actividad laboral, desde un contexto o espacio diferente a las de la empresa, y el cual se desarrolló mediante el uso de la tecnología, con el fin de lograr cumplir los objetivos (ISIL, 2020).

Del mismo modo, y basándonos en la teoría, el TR (trabajo remoto), busca realizar actividades fuera de su contexto laboral habitual, donde para su desarrollo de la misma debe conocer el uso de equipo tecnológico y la conectividad, esta nueva modalidad de trabajo debe desarrollarse de forma ordenada, cooperativa y programado, con la finalidad de buscar un compromiso laboral desde su casa, cabe señalar que esta modalidad de trabajo es independiente de su ubicación de trabajo, es decir; que para usar los dispositivos tecnológicos lo puede hacer de cualquier parte que exista conectividad (González et al., 2021).

También, el TR (trabajo remoto), es una modalidad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa y es desarrollado desde casa o punto específico de manera aislada (o), de su centro laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

Asimismo, se afirma que el trabajo remoto solo se da de manera temporal, toda vez que se caracteriza por dar un servicio de subordinación frente a la actividad presencial de los trabajadores en sus domicilios, donde desarrollaran sus obligaciones y deberes por medio de equipos y medios tecnológicos que permitan cumplir con los objetivos institucionales (El Ministerio de Agricultura y Riego, 2020).

Del mismo modo, la actividad laboral remota no es una actividad fija de labores, sino que también tiene que ver con temas de análisis de información, ordenamiento y control de documentación, todo ello dentro de las funciones propias de un servidor público (SERVIR, 2020).

También, se rige de acuerdo al DL N° 1505 (11 de mayo de 2021), donde menciona que todas las empresas del sector público incorporen la modalidad de TR (trabajo remoto) de manera temporal, el cual dicha modalidad no altera ninguna norma laboral vigente, que permita la desnaturalización de contratos.

Por otro lado, la llegada del COVID-19, hace migrar a escenarios diferentes y desconocidos, aunque esta modalidad nos lleva a realizar trabajos en otros espacios, también demanda el conocimiento y manejo de equipos tecnológicos que determinen el desarrollo de las actividades laborales programadas de manera objetiva, asimismo demanda el uso de programas informáticos, conexión a internet, acceso a bases de datos y las telecomunicaciones, lo que demanda una inversión (Nolasco, 2021).

La importancia del trabajo remoto es que permite seguir manteniendo la operatividad empresarial, sin saltar las normativas expuestas por el gobierno la cual fueron mencionadas por el Poder Ejecutivo, hasta que se vuelva a la actividad presencial en su totalidad y sin riesgo de contagio masivo, en tal sentido según (Anghel et al. 2020) el interés por realizar trabajo desde casa está en aumento, toda vez que la productividad ha ido mejorando, el compromiso laboral está más relacionado y que los costos de la empresa están mejorando, por otro

lado (Morikawa, 2020) identifica como un efecto negativo sobre el desarrollo de las actividades laborales, toda vez que no se puede monitorear el uso adecuado de la inversión como el desarrollo de sus actividades en un 100%.

Para las dimensiones de la primera variable (trabajo remoto), se consideró obligaciones del empleador y trabajador, asimismo equipos y medios, para ello se debe tener en cuenta que las obligaciones del colaborador y de su jefe, el cual radica en que el *empleador* debe promover la comunicación y cooperación entre sus colaboradores, como también garantizar la salud y bienestar en el trabajo, cumplir con el pago remunerativo, brindar capacitación a sus colaboradores, que sus colaboradores cuenten con un contrato forma, entre otros (Decreto Legislativo N° 728).

Asimismo, con la dimensión de *equipo y medios*; está considerado a cualquier aparato, instrumento, maquina o instalación utilizada en el trabajo, que permita apoyar para el desarrollo de las actividades laborales, donde como indicadores se cuenta con uso de equipos y medios (Universidad de Valencia, 2018).

Por otro lado, y la segunda variable en estudio; compromiso laboral se puede socializar diversos conceptos emitidos por autores y expertos tales como Mowday (1979) menciona que, una cosa es tener que hacer lo que se debe, y otra muy distinta es querer hacer lo que se debe, interpretado de una manera fácil, por otro lado consiste el compromiso, ha definido el compromiso laboral como la fuerza procedente de la implicación y la identificación de una persona con una organización, caracterizándose por la creencia y aceptación de las metas y valores de la entidad, también Kahn (1990) considera el compromiso del colaborador con su empresa como un estado psicológico positivo que experimentan los empleados en relación con el mismo (p.15).

Asimismo, Chiavenato (1992) da a conocer que el compromiso laboral (CL) es “el sentir (sentimientos) o grado de responsabilidad (compromiso) que tiene el individuo para con la organización y que permite poder obtener un clima bueno o malo, que a su vez sea plataforma al cumplimiento de los objetivos y metas” (p.25).

Del mismo modo, Steers (1998) hace mención que (CL), “es el estado de fortaleza que une al colaborador como la identificación e involucramiento de actividades” (p.14).

También, Markos & Sridevi (2010) menciona y describe de modo sencillo y genérico como una actitud positiva (+) para el trabajo o empresa, y la disponibilidad de contribuir a lograr el éxito, en tal sentido se identifica una asociación entre la satisfacción y la lealtad a la institución laboral (p.28)

También, García & Ibarra (2014, citando a Robbins, 2010) define el (CL) compromiso laboral, “momento o estado en la cual un colaborador se siente identificado con la empresa y se une al hecho de lograr las metas institucionales, por medio de su trabajo”. (p. 6).

Al mismo tiempo la teoría psicológica del (CL), para Carreón (2015) nos indica que el engagement es un conglomerado de expectativas, roles y motivos, que hacen que las actividades laborales sean armoniosas entre los diversos conjuntos de trabajo, la participación laboral, la edificación de un sistema, las intercomunicaciones y actividades laborales, sumándose a ello los conflictos, todo ello determina un compromiso laboral con apego o sin apego, (p.35).

También, Maslach et al. (1996) dice el (CL), es la inversión cognitiva, emocional y física, que los individuos deben realizar durante el desenvolvimiento de sus actividades laborales y que a su vez este potenciado por sus jefes inmediatos de tal modo que sea este apalancamiento que sienta recibir por parte de la empresa y permita seguir trabajando de la mejor manera (p.60).

Cabe precisar que Meyer & Allen, (1999) en estudios realizados en anteriores años, con relación al compromiso laboral, han logrado obtener mucho valor dentro de las empresa públicas y privadas; existiendo mucha relación entre el trabajador y la empresa en la que pertenece, influyendo mucho en la decisión de seguir laborando o migrar (p.27).

Por otro lado, hablar de compromiso laboral, viene hacer lo que el colaborador puede ofrecer y dar a la empresa en el instante que desarrolla sus actividades, para que de esta forma pueda obtener buen resultado en el desarrollo y cumplimiento de sus actividades laborales, asimismo esto depende bastante del medio donde labora y las estrategias que tenga para promover el compromiso, que genere por ahí un ambiente adecuado (Luthans 2008, citado por Henríquez 2017), esto permitirá que el colaborador tenga una buena actitud con la entidad, determinando su permanencia en ella. (Smith y Allen, 2007)

De esta forma el compromiso laboral muestra también tres componentes tan valiosas para su aplicación en la empresa tales como: *compromiso afectivo* se relaciona con la motivación, que los colaboradores establecen con la empresa, donde hace que ellos se sientan satisfechos durante las actividades que desarrollen, permitiendo que dichas tareas se cumplan dentro de las fechas establecidas, asimismo también está el *compromiso continuo* comprende a la estadía del colaborador, en donde pueden tomar la decisión de quedarse o migrar a otra empresa, todo va a depender del comportamiento de la empresa con el colaborador, finalmente se encuentra el *compromiso normativo* caracterizado por que el colaborador siente un agradecimiento con la organización, toda vez que la empresa haya brindado oportunidades de soporte personal a sus colaboradores como oportunidades de crecimiento y desarrollo de esta forma el colaborador siente su agradecimiento por todos los beneficios que de acuerdo a ley se cumple por parte de la empresa (Meyer & Allen, 1999, citado por Henríquez 2017)

De igual forma, se muestran las dimensiones para la segunda variable en estudio, compromiso laboral (CL) la cual está compuesta por 3 dimensiones, Markos & Sridevi (2010) está conformado por *compromiso afectivo* y sus indicadores, destreza laboral, satisfacción, amistad, felicidad, familia y reconocimiento, asimismo también; *compromiso normativo* y sus indicadores, lealtad, obligaciones y responsabilidades, y, por último *compromiso de Continuidad* y sus indicadores, reconocimiento, oportunidades, beneficios económicos, dedicación y seguridad estabilidad (p.28).

Asimismo, las empresas logran el éxito por medio del compromiso laboral de su personal, siendo un activo netamente importante, donde actúa y se desarrolla la dirección de una organización, con el fin de evaluar la lealtad y el nivel de vinculación de los colaboradores con la empresa y esto va de la mano con la gestión administrativa, por ello Peña et al. (2016) considera como algo muy trascendente e importante que las organizaciones conozcan el nivel de compromiso de sus colaboradores, también Cúlibrk et al. (2018) manifiesta que el (CL) es el grado en que los colaboradores se identifican con la empresa en la que trabajan, y se puede identificar el nivel de compromiso con la empresa y si están listos para migrar, también, Cesário & Chambel (2017) indicaron que el compromiso laboral para que perdure en el tiempo debe existir una gestión administrativa idónea que se preocupe por el personal y que brinde oportunidades de mejora en su desarrollo como personas y profesionales, toda vez que esto recaerá en la productividad de la empresa, sin embargo son mucho más fuertes en el caso del compromiso organizacional y se caracteriza por el apego del empleado a la organización y la disposición a hacer sacrificios por la organización (Valaei & Rezaei, 2016)

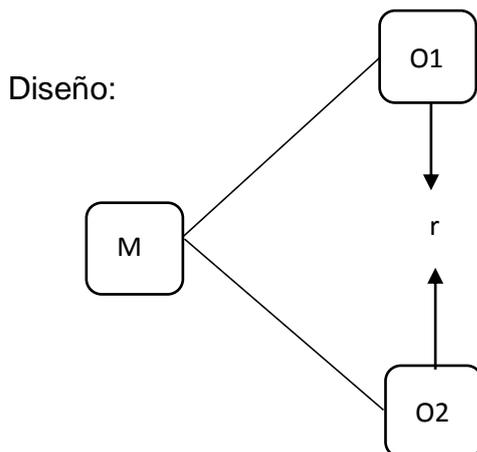
Finalmente, Chordiya et al. (2017) indicaron que una empresa puede ser sostenible, siempre que el compromiso asumido, sea guiado por los jefes inmediatos de forma horizontal, que además se genere una mejora continua en cada proceso implantado por la gestión administrativa, asumiendo que el compromiso organizacional se encuentra promovido desde las instancias jerárquicas más elevadas (p.46).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación: La presente investigación fue de tipo aplicada, dado que se basa en teorías ya existentes, y no se realizó nuevos conocimientos, toda vez que ya son conocimientos estudiados, asimismo según su alcance es correlacional, porque se buscó medir la relación que existe entre la variable trabajo remoto y compromiso laboral, de enfoque cuantitativo.

3.1.2 Diseño de investigación: El diseño fue según un modelo no experimental de corte transversal, usando la teoría de Hernández y Mendoza (2018), asimismo es descriptivo, en el sentido de que recopila información basada en el comportamiento natural a través de la observación y luego analizar lo que eso significa generar conclusiones.



Dónde:

M : Colaboradores de la Gerencia de Producción

O1 : Trabajo remoto

O2 : Compromiso laboral

r : Relación

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable Trabajo remoto

Definición conceptual

La actividad laboral remota no es una actividad fija de labores, sino que también tiene que ver con temas de análisis de información, ordenamiento y control de documentación, todo ello dentro de las funciones propias de un servidor público (SERVIR, 2020).

Definición operacional

Se utilizó de instrumento al cuestionario el cual estuvo conformado por 2 dimensiones las cuales dieron un total de 13 preguntas. Se trabajó con la escala de Likert del (1 al 5) teniendo un valor ordinal.

Dimensiones

La variable trabajo remoto considera dos dimensiones: DIM_01- Obligaciones del empleador y trabajador y DIM_02- Equipos y medios

3.2.2 Variable Compromiso Laboral

Definición conceptual

Define el compromiso laboral como “un estado en el cual un empleado se identifica laboralmente con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización”. (García & Ibarra, 2014, citando a Robbins, 2010, p. 6).

Definición operacional

Se utilizó de instrumento al cuestionario el cual estuvo conformado por 3 dimensiones las cuales dieron un total de 12 preguntas. Se trabajó con la escala de Likert del (1 al 5) teniendo un valor ordinal.

Dimensiones

La variable compromiso laboral considera tres dimensiones; DIM_01- Compromiso Afectivo, DIM_02- Compromiso de Continuidad y DIM_03- Compromiso normativo

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población estuvo conformada por 50 colaboradores.

Criterios de inclusión: Dirigido a los colaboradores del área de Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2022.

Criterios de exclusión: Colaboradores de otras áreas de una Institución Pública, La Libertad, 2022.

3.3.2 Muestra

La muestra es de 50 colaboradores del área de gerencia de producción de una Institución Pública, La Libertad, 2022.

3.3.3 Muestreo

Fue un muestreo aleatorio simple, considerando la muestra en su totalidad (50)

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis se materializo a través de un colaborador, área de Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2022.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica e instrumento

la técnica de recolección de datos fue una encuesta para ambas variables y como instrumento un cuestionario conformado por 13 y 12 ítems, respectivamente, bajo la escala de Likert.

3.4.2 Validez

La validez correspondiente se procedió mediante juicio de experto, validados por profesionales especialistas en el tema, asimismo se aplicó el Coeficiente de validez de V-Aiken.

3.4.3 Confiabilidad

La confiabilidad se realizó una muestra piloto a 20 colaboradores del contexto del estudio, donde luego de aplicar el instrumento se procedió a utilizar el Coeficiente de Alfa de Cronbach que según, Lee J. Cronbach (1951) denomina

como un índice usado, que permite medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala (pp.3-17), donde finalmente los resultados muestran con un 0,828 y 0,834, son altamente confiables y dan paso a poder aplicar el instrumento a la totalidad de nuestra muestra en estudio, con lo cual nos permita poder obtener los resultados requeridos para el presente trabajo de investigación.

3.5 Procedimientos

Para poder seleccionar una de una Institución Pública dentro del Departamento de La Libertad, se procedió a usar el método de urna, donde salió como elección el Gobierno Regional de nuestra jurisdicción, para ello se realizó las conversaciones correspondientes con un representante de la Gerencia de Producción, una vez obtenido el visto bueno y con el permiso correspondiente se procedió a realizar el trabajo de campo (encuestas), donde los colaboradores procedieron a realizar el llenado correspondiente, asimismo dicho resultados fueron almacenados para luego poder seguir con el análisis de datos correspondientes que nos permita saber resultar, que en función a lo que arroge se procederá a concluir y recomendar.

3.6 Método de análisis de datos

Se aplicó el método de correlación de Rho Spearman, para ellos los datos obtenidos fueron vaciados y almacenados en un Excel, que me permitió realizar el ordenamiento correspondiente para luego de ello procesar los datos en el Software estadístico IBM – PSS Statistic 25, y de esta forma poder identificar los objetivos planteados; por otro lado cabe precisar que dichos datos procesados se dio bajo el amparo y visto bueno de profesionales expertos que validaron los instrumentos y que a su vez se mostró en base al Coeficiente de V.Aiken, también en base a la prueba piloto, donde se pudo complementar el grado de confiabilidad de los instrumentos y los ítems que fueron desarrollados por la muestra en su totalidad.

3.7 Aspectos éticos

Se consideraron criterios nacionales e internacionales para garantizar la cantidad ética de la presente investigación, se respetó la cita de cada autor, las teorías relacionadas al tema de investigación, como también las indicaciones dadas por el responsable de Gerencia de Producción del Gobierno Regional, asimismo los datos obtenidos no sufrieron manipulación alguna de tal modo que es estudio realizado fue íntegro y con valores, por último, se respetaron las buenas prácticas en todo el desarrollo del trabajo de investigación, como también respetando los lineamientos proporcionados por nuestra Universidad.

IV. RESULTADOS

Antes de ingresar a desarrollar los objetivos, se procede a presentar los cuadros genéricos de la investigación.

De los encuestados según su sexo o género:

Tabla 01. Sexo.

n	Criterio	fi	hi	%
a	Masculino	32	0.64	64
b	Femenino	18	0.36	36
n		50		100

De los 50 encuestados 32 son masculinos y 18 femeninos, representadas en 64% y 36% respectivamente.

Tabla 02. Edad.

n	Edad	X	f1	fr	F	%
1	18-28	23	24	0.48	24	48
2	28-38	33	11	0.22	35	22
3	38-48	43	5	0.10	40	10
4	48-58	53	6	0.12	46	12
5	58-68	63	4	0.08	50	8
n			50	1.00		

Del estudio realizado podemos afirmar que 24 colaboradores están en un promedio de edad de 18 a 28 años representado con un 48%, asimismo y solo con 8% el promedio de edad es de 58 a 68.

Tabla 03. Estado civil

n	Criterio	fi	hi	%
a	Casado(o)	22	0.44	44
b	Soltero (a)	28	0.56	56
n		50		100

De toda la muestra 28 de ellos están en estado soltero(a), representado con un 56% y muy seguido con un 44% están en estado casado(a).

Tabla 04. *Grado de instrucción educativa*

n	Criterio	fi	hi	%
a	Secundaria	6	0.12	12
b	Técnico	20	0.40	40
c	Universitario	24	0.48	48
n		50		100

Se pudo identificar que de toda la muestra de estudio el 48 % representa a colaboradores con estudios universitarios y con el 20% pertenece a los colaboradores con estudios técnicos y solo el 6% para colaboradores con estudios secundarios.

Tabla 05. *Sondeo 1 ¿Usted ha realizado trabajo remoto en tiempos de pandemia COVID-19?*

n	¿Usted ha realizado trabajo remoto en tiempos de pandemia COVID-19?	fi	hi	%
a	Si	46	0.92	92
b	No	4	0.08	8
n		50		100

En la presente tabla se muestra que durante la pandemia COVID-19, el 46% realizo trabajo remoto y solo el 4% no realizo trabajo remoto.

Tabla 06. *Sondeo 2 ¿Usted cuenta con los equipos tecnológicos para realizar el trabajo remoto?*

n	¿Usted cuenta con los equipos tecnológicos para realizar el trabajo remoto?	fi	hi	%
a	Si	38	0.76	76
b	No	12	0.24	24
n		50		100

En esta tabla se muestra que solo 38 colaboradores conto con equipos tecnológicos para realizar trabajo remoto y 12 de ellos no.

Tabla 07. Sondeo 3 ¿Usted se contagió de COVID 19?

n	¿Usted se contagió de COVID 19?	fi	hi	%
a	Si	49	0.98	98
b	No	1	0.02	2
n		50		100

Se muestra que el 98% de colaboradores se contagiaron de COVID-19, y solo el 2% no se contagió ni sufrió alguna enfermedad similar.

Tabla 08. Sondeo 4 ¿Qué tiempo trabaja usted en la institución?

n	Años de trabajo	X	f1	fr	F	%
1	1-4	2.5	14	0.28	14	28
2	4-7	5.5	20	0.40	34	40
3	7-10	8.5	8	0.16	42	16
4	10-13	11.5	6	0.12	48	12
5	13-16	14.5	2	0.04	50	4
n			50	1.00		

Culminando este espacio de estadística básica, se identificó que 20 colaboradores trabajan entre 4 a 7 años y solo 2 de ellos trabajan de 13 a 16 años en la entidad.

Ahora procedemos a desarrollar los objetivos de la investigación, desarrollando desde los objetivos específicos hasta el objetivo general.

Objetivo específico 01: Determinar el nivel del trabajo remoto en los colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021

Tabla 09.

Nivel del trabajo remoto en los colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021

Variable_01 Trabajo remoto			Dimensión _01 Obligación del empleador y trabajador		Dimensión _02 Equipos y medios	
NIVEL	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Alto	4	8.0	0	0.0	4	8.0
Medio	45	90.0	49	98.0	44	88.0
Bajo	1	2.0	1	2.0	2	4.0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0

En la tabla 09, se puede observar que el trabajo remoto se encuentra en un nivel medio con 90%, representado por 45 encuestados, asimismo para la dimensión obligación del empleador y trabajador, y equipos y medios también se encuentran en un nivel medio con 98 % y 88 % respectivamente, estos resultados se dan por que a raíz de la pandemia la modalidad de trabajo tomo otros rumbos de forma virtual, y esto se pudo identificar la carencia en el manejo de las herramientas tecnológicas que por su defecto inclino a capacitarnos de forma muy rápida con el hecho de adaptación hacia una nueva realidad.

Objetivo específico 02: Determinar el nivel de compromiso laboral en los colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021

Tabla 10.

Nivel de compromiso laboral en los colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021.

Variable_02 Compromiso laboral			Dimensión _01 Compromiso afectivo		Dimensión _02 Compromiso de continuidad		Dimensión _03 Compromiso normativo	
NIVEL	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alto	0	0.0	0	0.0	4	8.0	0	0.0
Medio	50	100.0	50	100.0	46	92.0	50	100.0
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0

En la tabla 10. Se pudo identificar que el compromiso laboral se encuentra en un nivel medio con un 100%, representado en su totalidad de la muestra (50), asimismo para su dimensión; compromiso afectivo, se encuentra en un nivel medio con un 100%, también para la dimensión compromiso de continuidad, vemos que se encuentra en el mismo nivel que la primera dimensión, representado con un 92%, y solo 8% se encuentra en un nivel alto, por ultimo para la dimensión compromiso normativo, se encuentra en un nivel medio con un 100%, estos resultados reflejan que solo en la dimensión compromiso de continuidad existe un nivel alto (8%), porque a pesar de trabajar bajo la modalidad de trabajo remoto existe un grado de exigencia y preocupación de los colaboradores por mantener su trabajo y se comprometen con trabajar de la mejor manera.

Objetivo específico 03: Determinar la relación que existe entre trabajo remoto y las dimensiones del compromiso laboral en los colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021

Tabla 11.

Prueba de correlación de Pearson entre trabajo remoto y las dimensiones del compromiso laboral en los colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021.

Variable	Dimensión	p-valor*	r	Relación	Fuerza de asociación**
	Compromiso afectivo	0,000	0,519	Directa	Moderada positiva
Trabajo remoto	Compromiso de continuidad	0,000	0,414	Directa	Baja positiva
	Compromiso normativo	0,000	0,559	Directa	Moderada positiva

En tabla 11, se visualiza que existe relación al 1% de significancia entre la variable trabajo remoto y las dimensiones de compromiso laboral, siendo de forma directa en cada uno de ellas, también se observa una relación con fuerza de asociación moderada positiva entre la variable en estudio y las dimensiones, compromiso afectivo y compromiso normativo, asimismo existe una fuerza asociada baja positiva entre la variable en estudio y la dimensión compromiso de continuidad, dichos resultados reflejan que durante las actividades remotas siempre priorizo el compromiso y mientras el trabajo remoto existía mayor era el compromiso por parte de los colaboradores.

Objetivo general: identificar la relación que existe entre Trabajo Remoto y Compromiso Laboral en los colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021.

Tabla 12.

Prueba de correlación de Pearson de las variables Trabajo Remoto y Compromiso Laboral en los colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021.

			Trabajo remoto	Compromiso laboral
Correlación de Pearson	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1.000	0.667**
		Sig. (bilateral)	50	0.000
		N		50
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	0.667**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	50
		N	50	50

En tabla 12, se visualiza un (p-valor) de significancia de la prueba de correlación, donde alcanzó un valor menor que 0.01 ($p=0.000 < 0.01$), por lo que se rechaza la $H_0 (H_0 : \rho_s = 0)$, por ello se afirma que existe relación significativa entre las variable trabajo remoto y compromiso laboral, cuya relación es significativa el 1% de significancia, así mismo, el valor de coeficiente de correlación de Pearson presentó un valor cuyo signo es positivo ($r_s = 0.667$), es decir, nos permite conocer la existencia de una relación “+” (positiva) o directa entre las variables en estudio, esto se relaciona por que los colaboradores al iniciar sus actividades remotas tuvieron el miedo a quedar desempleados por falta de conocimiento tecnológico, por ello se sintieron más comprometidos en su trabajo, mientras más actividades remotas existían, mayor era el grado de compromiso.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se procedió a realizar una triangulación entre resultados con antecedentes y teorías, que permitan ver el grado de concordancia o no concordancia con nuestros hallazgos en el presente trabajo de investigación para ello tenemos:

Para el objetivo específico 01: Determinar el nivel del trabajo remoto en los colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2022, se tuvo como resultados que el trabajo remoto se encuentra en un nivel medio con 90%, representado por 45 encuestados, asimismo para la dimensión obligación del empleador y trabajador, como también equipos y medios se encuentran en un nivel medio con 98 % y 88 % respectivamente, estos resultados se dan por que a raíz de la pandemia la modalidad de trabajo tomo otros rumbos de forma virtual, y esto se pudo identificar en la carencia del manejo de las herramientas tecnológicas que por su defecto inclino a capacitarnos de forma muy rápida con el hecho de adaptación hacia una nueva realidad, esto no concuerda con Díaz et al. (2020) en su trabajo denominado trabajo remoto en tiempos de COVID-19 y su impacto en el trabajador, realizado en la Ciudad de Bogotá – Colombia, tuvo como objetivo principal, entender como cierto grupo de colaboradores se desenvuelve laboralmente bajo esta modalidad y cómo puede afectar a su familia, para ello su muestra fue de 6 colaboradores que se encontraban en la modalidad de trabajo remoto, su estudio fue de enfoque cualitativo, donde uso como instrumento la entrevista, teniendo como resultado; que existe muchas tensiones, toda vez que su labor se relaciona con las actividades de casa o reuniones familiares, generando que su actividad laboral se vea afectada e interrumpida, más aún si existe hijos menores en casa, concluyendo que; entre el mundo familiar y laboral existe mucha tensión, el cual dificulta el desarrollo de las actividades laborales remotas, generando un compromiso laboral de nivel medio (p.75), como también no concuerda con Criollo (2020) dentro de su proyecto de investigación el Trabajo remoto y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa grupo Sur Capacitación y Consultoría, realizada en Ambato – Ecuador, donde tuvo como objetivo principal determinar la incidencia del trabajo remoto con el desempeño laboral, siendo un estudio cualitativo y cuantitativo, teniendo como

instrumento una hoja de evaluación de desempeño por escala gráfica, siendo su muestra 38 colaboradores, se llegó a la conclusión; que el trabajo remoto si incide con el desempeño laboral (p. 29), asimismo su importancia del trabajo remoto radica según (González et al., 2021), en realizar actividades fuera de su contexto laboral habitual, donde para su desarrollo de la misma debe conocer el uso de equipo tecnológico y la conectividad, esta nueva modalidad de trabajo debe desarrollarse de forma ordenada, cooperativa y programado, con la finalidad de buscar un compromiso laboral desde su casa, cabe señalar que esta modalidad de trabajo es independiente de su ubicación de trabajo, es decir; que para usar los dispositivos tecnológicos lo puede hacer de cualquier parte que exista conectividad.

Para el objetivo específico 02: Determinar el nivel de compromiso laboral en los colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2022, se tuvo como resultados que el compromiso laboral se encuentra en un nivel medio con un 100%, representado en su totalidad de la muestra (50), asimismo para su dimensión; compromiso afectivo, se encuentra en un nivel medio con un 100%, también para la dimensión compromiso de continuidad, vemos que se encuentra en el mismo nivel que la primera dimensión, representado con un 92%, y solo 8% se encuentra en un nivel alto, por ultimo para la dimensión compromiso normativo, se encuentra en un nivel medio con un 100%, estos resultados reflejan que solo en la dimensión compromiso de continuidad existe un nivel alto (8%), porque a pesar de trabajar bajo la modalidad de trabajo remoto existe un grado de exigencia y preocupación de los colaboradores por mantener su trabajo y se comprometen con trabajar de la mejor manera, donde los resultados obtenidos concuerdan ligeramente con Chele (2017) en su tesis de maestría titulado Compromiso laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jipijapa, realizado en Guayaquil – Ecuador, donde tuvo como finalidad examinar el compromiso laboral de los colaboradores, para ello su muestra fue de 200 colaboradores, asimismo su estudio fue inclusivo de enfoque cuantitativo – descriptivo, teniendo como resultados positivos, la cual concluyo que; los empleados en estudio de la municipalidad de Jipijapa cuenta con un compromiso laboral con la empresa, teniendo como componentes predominantes a las

muestras de apego, beneficios y oportunidades de crecimiento, en tal sentido se considera que para que los trabajadores puedan seguir con un compromiso laboral alto debe seguir implementando programas de mejora en beneficio de los colaboradores y de la empresa (p.13), por otro lado no concuerda con Ortega (2018) en su trabajo denominado -El trabajo remoto: una alternativa para perfeccionar los beneficios de las empresas y los trabajadores- realizado en Bogotá - Colombia, su muestra estaba constituida por 25 empresas, siendo su muestra censal, su investigación fue cuantitativa – descriptiva y correlacional, asimismo su instrumento fue un cuestionario la que a su vez obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.861, concluyendo; que existe una relación alta positiva con un 0.850, confirmando la relación entre ambas variables e indicando que el trabajo remoto es una de las mejores alternativas que tiene la entidad laboral (p.10), cabe precisar que el compromiso laboral según Mowday (1979) menciona que, una cosa es tener que hacer lo que se debe, y otra muy distinta es querer hacer lo que se debe, interpretado de una manera fácil, por otro lado consiste el compromiso, ha definido el compromiso laboral como la fuerza procedente de la implicación y la identificación de una persona con una organización, caracterizándose por la creencia y aceptación de las metas y valores de la entidad, también Kahn (1990) considera el compromiso del colaborador con su empresa como un estado psicológico positivo que experimentan los empleados en relación con el mismo (p.15), asimismo Chiavenato (1992) da a conocer que el compromiso laboral (CL) es “el sentir (sentimientos) o grado de responsabilidad (compromiso) que tiene el individuo para con la organización y que permite poder obtener un clima bueno o malo, que a su vez sea plataforma al cumplimiento de los objetivos y metas” (p.25).

Asimismo, para el objetivo específico 03: Determinar la relación que existe entre trabajo remoto y las dimensiones del compromiso laboral en los colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2022, se tuvo como resultados, que existe relación al 1% de significancia entre la variable trabajo remoto y las dimensiones de compromiso laboral, siendo de forma directa en cada uno de ellas, también se observa una relación con fuerza de asociación moderada positiva entre la variable en estudio y las dimensiones, compromiso afectivo y compromiso normativo, asimismo existe una fuerza asociada baja

positiva entre la variable en estudio y la dimensión compromiso de continuidad, dichos resultados reflejan que durante las actividades remotas siempre priorizo el compromiso y mientras el trabajo remoto existía mayor era en compromiso por parte de los colaboradores, esto tiene ligera concordancia con Pino (2022) en su tesis de post grado titulado Compromiso Laboral e Identificación Institucional de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios-2021, tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre ambas variables de estudio, para ello su estudio fue de tipo básico, con un diseño no experimental de corte transversal y correlacional, donde tuvo como muestra 146 colaboradores, la cual desarrollaron una encuesta como técnica, lo que permitió recolectar datos, teniendo como resultados con un 0,415 y una significancia $<0,05$, lo que concluye que existe relación positiva entre ambas variables (p. 49), asimismo concuerda o se asemeja con Gomes y Mantilla (2021) en su estudio denominado (Trabajo Remoto y Compromiso Organizacional en los Servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en Tiempos de Pandemia), el presente trabajo tuvo como idea principal determinar la relación que existe entre las variables en estudio, para ello su muestra está constituida por 51 colaboradores, y como instrumento se utilizó un cuestionario y como técnica una encuesta, asimismo el estudio fue de diseño no experimental de corte transversal y correlacional, donde tuvo como resultados mediante el uso del coeficiente de correlación de Spearman (0.455), lo que se concluye; que existe relación positiva moderada entre ambas variables en estudio (p.23), no dejando de lado su importancia como dice (ISIL, 2020). Para trabajo remoto, se describe como el desarrollo de una actividad laboral, desde un contexto o espacio diferente a las de la empresa, y el cual se desarrolló mediante el uso de la tecnología, con el fin de lograr cumplir los objetivos, (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). También, el TR (trabajo remoto), es una modalidad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa y es desarrollado desde casa o punto específico de manera aislada(o), de su centro laboral. Del mismo modo (SERVIR, 2020) indica que una actividad laboral remota no es una actividad fija de labores, sino que también tiene que ver con temas de análisis de información, ordenamiento y control de documentación, todo ello dentro de las funciones propias de un servidor público.

Finalmente, para el objetivo general: identificar la relación que existe entre Trabajo Remoto y Compromiso Laboral en los colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2022, se tuvo como resultados, con un (p-valor) de significancia de la prueba de correlación, donde alcanzó un valor menor que 0.01 ($p=0.000<0.01$), por lo que se rechaza la H_0 ($H_0 : \rho_s = 0$), por ello se afirma que existe relación significativa entre las variables trabajo remoto y compromiso laboral, cuya relación es significativa el 1% de significancia, así mismo, el valor de coeficiente de correlación de Pearson presentó un valor cuyo signo es positivo ($r_s = 0.667$), es decir, nos permite conocer que existencia de una relación “+” (positiva) o directa entre las variables en estudio, esto se relaciona por que los colaboradores al iniciar su actividades remotas tuvieron el miedo a quedar desempleados por falta de conocimiento tecnológico, por ello se sintieron más comprometidos en su trabajo, mientras más actividades remotas existían, mayor era el grado de compromiso, estos resultados concuerdan con Chávez (2021) que en su tesis titulado (Trabajo remoto y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021), tuvo como objetivo principal identificar la relación que existe entre ambas variables, para ello su estudio fue de tipo básico - descriptivo y correlacional, el cual contó con una muestra de 52 docentes elegidos de modo no probabilístico, donde se aplicó una encuesta como instrumento, teniendo como resultados que con 50% se encuentran en un nivel medio, y con un 69 % en nivel medio también, con respecto al nivel de trabajo remoto y compromiso laboral respectivamente, por otro lado se aplicó el coeficiente de Rho Spearman para identificar la relación de ambas variables, que obtuvo un coeficiente de 0.691, la cual concluye la existencia de una relación de ambas variables de forma positiva y directa (p.65), como también concuerda con Mamani y Ricasca (2021) en su trabajo de investigación la cual llevo de nombre (Trabajo remoto y desempeño laboral de los colaboradores del área de operaciones de A&C Business Corporation S.A., Espinar Cusco 2021), tuvieron como objetivo fundamental, identificar la relación que existe entre las variables de estudio, para ello su muestra estuvo constituida por 48 trabajadores, asimismo como técnica usaron la encuesta y como instrumento un cuestionario,

el cual para la validez del caso se sacó el coeficiente de Alfa de Cronbach, donde con un 0.957 brindo la confiabilidad de la misma, asimismo su estudio fue no experimental de corte transversal, nivel correlacional, enfoque cuantitativo y de tipo aplicada, teniendo como resultados, mediante Rho Spearman 0.676, con una significancia de (0.000), la cual se concluye que existe relación directa positiva entre ambas variables (p.43), del mismo modo concuerda ligeramente con Edquen (2020) dentro de su trabajo denominado trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID-19, su objetivo principal fue identificar como es que el trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores, para ello tuvo una muestra de 10 colaboradores, siendo un estudio cuantitativo – no experimental y correlacional, asimismo tuvo como instrumento un cuestionario, donde tuvo como resultados, según el Coeficiente de correlación de Rho Spearman con un 0,896 concluyendo que existe relación positiva alto entre las variables de estudio aceptando la hipótesis alterna (p.61), por ello la importancia del trabajo remoto según (Anghel et al. 2020) el interés por realizar trabajo desde casa está en aumento, toda vez que la productividad ha ido mejorando, el compromiso laboral está más relacionado y que los costos de la empresa están mejorando, por otro lado (Morikawa, 2020) identifica como un efecto negativo sobre el desarrollo de las actividades laborales, toda vez que no se puede monitorear el uso adecuado de la inversión como el desarrollo de sus actividades en un 100%, como también el compromiso laboral según (Smith y Allen, 2007) viene hacer lo que el colaborador puede ofrecer y dar a la empresa en el instante que desarrolla sus actividades, para que de esta forma pueda obtener buen resultado en el desarrollo y cumplimiento de sus actividades laborales, asimismo esto depende bastante del medio donde labora y las estrategias que tenga para promover el compromiso, que genere por ahí un ambiente adecuado (Luthans 2008, citado por Henríquez 2017), esto permitirá que el colaborador tenga una buena actitud con la entidad, determinando su permanencia en ella.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que el trabajo remoto se encuentra en un nivel medio con 90%, representado por 45 encuestados, estos resultados se dan por que a raíz de la pandemia la modalidad de trabajo tomo otros rumbos de forma virtual, y esto se pudo identificar la carencia en el manejo de las herramientas tecnológicas que por su defecto inclino a capacitarnos de forma muy rápida con el hecho de adaptación hacia una nueva realidad.
2. Se concluye que el compromiso laboral se encuentra en un nivel medio con un 100%, representado en su totalidad de la muestra (50), estos resultados reflejan que solo en la dimensión compromiso de continuidad existe un nivel alto (8%), porque a pesar de trabajar bajo la modalidad de trabajo remoto existe un grado de exigencia y preocupación de los colaboradores por mantener su trabajo y se comprometen con trabajar de la mejor manera.
3. Se concluye que existe relación al 1% de significancia entre la variable trabajo remoto y las dimensiones de compromiso laboral, siendo de forma directa en cada uno de ellas, dichos resultados reflejan que durante las actividades remotas siempre priorizo el compromiso y mientras el trabajo remoto existía mayor era en compromiso por parte de los colaboradores.
4. Se concluye con un (p-valor) de significancia de la prueba de correlación, donde alcanzó un valor menor que 0.01 ($p=0.000<0.01$), por lo que se rechaza la $H_0(H_0 : \rho_s = 0)$, por ello se afirma que existe relación significativa entre las variable trabajo remoto y compromiso laboral, cuya relación es significativa el 1% de significancia, así mismo, el valor de coeficiente de correlación de Pearson presentó un valor cuyo signo es positivo ($r_s = 0.667$), esto se relaciona por que los colaboradores al iniciar su actividades remotas tuvieron el miedo a quedar desempleados por falta de conocimiento tecnológico, por ello se sintieron más comprometido su trabajo, mientras más actividades remotas existían, mayor era el grado de compromiso.

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones van dirigidas para el gerente general del área de producción.

1. No sobrecargar de trabajo remoto y respetar el horario establecido bajo la modalidad del trabajo a distancia, de esta forma permitirá que los trabajadores se sigan sintiendo tranquilos y que se pueda pasar de un nivel medio a un nivel alto.
2. Realizar actividades de confraternidad manteniendo aun el distanciamiento por la pandemia, brindar capacitaciones en temas confianza y amor a uno mismo, estos permitirán seguir teniendo más arraigado el compromiso afectivo, normativo y de continuidad.
3. Brindar asesoramiento y capacitaciones para los jefes responsables en temas de talento humano y su relación con el trato a los servidores públicos, esto permitirá concientizar y brindar un mejor trato al cliente interno y de esta forma seguir mejorando en temas de trabajo remoto y su compromiso laboral.
4. Se recomienda socializar los resultados al gerente para que en función a ello tome decisiones y genere el inicio de un cambio.

REFERENCIAS

- Alvarado, F. & Vicuña, S. (2021). *La comunicación interna, compromiso laboral y teletrabajo a cargo del líder frente al COVID-19*, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Perú, Disponible; https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659968/Alvarado_FD.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (2020). Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas. Segunda Versión. 38 https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Calle, et al., (2021). artículo científico, *Trabajo remoto y productividad en una instancia de gestión educativa*, Perú, disponible en; <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1540/2144>
- Cardozo, N. D., & Bulcourf, P. A. (2020). El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas. *Cuadernos del INAP (CUINAP)*, (32).
- Cortés Díaz, G., Henao Godoy, N., & Osorio Linero, V. (2020). Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador.
- Chávez Santivañez, L. A. (2021). *Trabajo remoto y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021*.
- Cárdenas, (2021). Esan Business, *¿El trabajo remoto llegó para quedarse?, Perú*, disponible en; <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-trabajo-remoto-llego-para-quequedarse>
- Cortés, D. et al. (2020). Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Psicología Bogotá, Colombia, *Trabajo Remoto en Tiempos de Covid-19 y su Impacto en el Trabajador*, Disponible en; [https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriel a%20Corte%cc%81s%2c%20Nicolas%20Henao%2c%20Valentina%20O](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriel%20Corte%cc%81s%2c%20Nicolas%20Henao%2c%20Valentina%20O)

[sorio%2c%20Diciembre%202020%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31866/1/PROYECTO%20JOSELYN%20CRIOLLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Criollo, Z. (2020). “*El Teletrabajo y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Empresa Grupo Sur Capacitación y Consultoría*”, Ecuador, Disponible en; <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31866/1/PROYECTO%20JOSELYN%20CRIOLLO.pdf>

Chávez, S. (2021). “*Trabajo remoto y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021*”, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú, disponible en; https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8398/1/REP_LES_LYE.CH%C3%81VEZ_TRABAJO.REMOTO.Y.COMPROMISO.pdf

Delgado, (2020). Revista iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social, *el trabajo remoto en el Perú en tiempos, de COVID-19*, Perú, disponible en; <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34/31>

Del Rosario, R. & Flores, C. (2022). *El teletrabajo y el desempeño laboral en la empresa Atento sede Ate*, 2021, Lima – Perú, disponible en; https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87649/DelRosario_RSD-Flores_CMB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dolan, S. L., Valle, R., Jackson, T. G. y Schuler, M. (2007). La gestión de las personas y los recursos humanos en el siglo xxi: cambio de paradigmas, roles emergentes, amenazas y oportunidades. *Revista de Contabilidad y Dirección*. 10; 35-52

Edquen, S. (2020). *Trabajo Remoto y Desempeño Laboral del Personal de la Fiscalía provincial de Cutervo Durante el Estado de Emergencia-COVID 19*, Universidad Señor de Sipán, Pimentel – Perú, disponible en; <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1>

- El comercio. (2021). *Trabajo remoto desde el extranjero: riesgos y consideraciones que se deben tomar en cuenta*, Perú, Derecho Laboral, disponible en; <https://www.ppulegal.com/covid/trabajo-remoto-desde-el-extranjero-riesgos-y-consideraciones-que-se-deben-tomar-en-cuenta/>
- González, A., Castañón, E., & Velázquez, A. (2021). Teletrabajo como estrategia innovadora para las organizaciones en México. *Proceso de cambio y desarrollo organizacional*, 121.
- Gómez, P. & Mantilla P. (2021). Trabajo de investigación, *Trabajo Remoto y Compromiso Organizacional en los Servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en Tiempos de Pandemia*, Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú, disponible en; https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79605/G%3fb3mez_PSA-Mantilla_PIP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Herrera, H. & Quispe, C. (2021). *Teletrabajo: Un análisis de la satisfacción y compromiso laboral en las personas*, Universidad Peruana Unión, Lima – Perú, 2021, disponible en; https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5018/Karina_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MacRae, I., & Sawatzky, R. (2020). Trabajo remoto: Personalidad y rendimiento Resultados de la investigación. *Artículo científico*.
- Madero, G. & Barbosa. (2015). *Interrelación de la cultura, flexibilidad laboral, alineación estratégica, innovación y rendimiento empresarial*, Artículo científico, México, disponible en; <https://www.redalyc.org/pdf/395/39541189004.pdf>
- Mamani, G. & Ricasca C. (2021). *Trabajo remoto y desempeño laboral de los colaboradores del área de operaciones de A&C Business Corporation S.A., Espinar Cusco 2021*, Universidad César Vallejo, Lima – Perú,

Disponible en;
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75972/Mamani_GRE_Ricasa_CSV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Menghi, M. S., & Oñate, M. E. (2019). La percepción de eficacia como predictor del compromiso laboral en docentes argentinos. In *XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.

Osio, H. (2020). Artículo científico, *El Teletrabajo: Una opción en la era digital*, Venezuela, Disponible en;
<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>

Organización Mundial del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, guía práctica*, Disponible en;
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Paladines Morán, J., Figueroa Morán, G., & Paladines Morán, J. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. *Serie Científica De La Universidad De Las Ciencias Informáticas*, 14(4), 172-186. Recuperado a partir de <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/796>

Pimentel Ramirez, Y. (2020). *Habilidades gerenciales y compromiso laboral en una entidad estatal, 2020*.

Pino, C. (2022). Tesis de posgrado, *Compromiso Laboral e Identificación Institucional de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios-2021*, Universidad César Vallejo, Lima – Perú, disponible en;
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86431/Pino_CFE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pisconte, A. (2021). Tesis de posgrado, *El Trabajo Remoto y su Influencia en el Rendimiento de los Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica*

en el año 2020, Universidad César Vallejo, Lima – Perú, disponible en;
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72806/Pisconte_ARF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reque Atocha, A. Y. (2020). *El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020*.

Rubio, L.A., García, O.F. (2019) Relación entre Gestión Humana y Compromiso Laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. Contexto 8, 35-48

Sánchez et al., (2019). *teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial*, Quito, Ecuador, Disponible en;
[TeletrabajoUnaPropuestaDelInnovacionEnProductividad-7144041.pdf](https://repositorio.cebsa.int/bitstream/handle/10665/44444/1/TeletrabajoUnaPropuestaDelInnovacionEnProductividad-7144041.pdf)

SERVIR, (2021). Revista, *Gestión Pública en Tiempos de Crisis, Implementación del Trabajo Remoto en Tiempos de Pandemia*, Editado por: Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP © Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, Perú, disponible en;
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1914246/Revista%20Contexto%20N%C2%B0%2009%20-%20A%C3%B1o%202021.pdf>

Sime, V. (2020). Tesis de posgrado, *Teletrabajo y Gestión Pública desde la perspectiva del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020*, Universidad César Vallejo, Lima – Perú, disponible en;
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46552/Sime_VSS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tenazoa Hidalgo, J. M. (2021). *Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021*.

Torres Galdos, M. E. (2021). *Motivación y compromiso laboral en el personal administrativo de una institución de educación superior*.

Universidad Politécnica de Valencia, (2021). *Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral – Equipos de Trabajo*, Valencia – España, disponible en;
https://www.sprl.upv.es/d7_9_b.htm#:~:text=Legalmente%20es%20considerado%20como%20equipo,es%20un%20equipo%20de%20trabajo.

Vega, N. (2022). Tesis de posgrado, *Trabajo remoto y calidad de servicio de los colaboradores de una Corte Superior de Justicia de Lima 2020*, Universidad César Vallejo, Perú, disponible en; https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79560/Vega_NC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS: Anexo 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	Trabajo remoto	Obligación del empleador y trabajador	Jornada laboral	1,2,3	LIKERT	
¿Cuál es la relación que existe entre Trabajo Remoto y Compromiso Laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021?	Identificar la relación que existe entre Trabajo Remoto y Compromiso Laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021	existe relación positiva entre Trabajo Remoto y Compromiso Laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021			y	Seguridad y salud		4,5,6
						Productividad		7,8,9
				Equipos medios	Uso de equipos y medios	10,11		
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPOTESIS ESPECÍFICO	Compromiso laboral	Compromiso afectivo	Apego emocional	1		
¿Cuál es nivel del trabajo remoto en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021?, ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021?, finalmente, ¿Cuál es la relación que existe entre trabajo remoto y las dimensiones del compromiso laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021?	Determinar el nivel del trabajo remoto en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021, Determinar el nivel de compromiso laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021, finalmente, Determinar la relación que existe entre trabajo remoto y las dimensiones del compromiso laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021.	El trabajo remoto en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021, se encuentra en un nivel medio, El compromiso laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021 se encuentra en un nivel medio, finalmente, Existe relación positiva entre trabajo remoto y las dimensiones del compromiso laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021				Satisfacción de necesidades		2
								3
				Compromiso de continuidad	Reconocimiento institucional	4		
						5		
				Vinculación institucional	Lealtad laboral	6		
						7		
				Compromiso normativo	Sentido de reciprocidad	8		
						9		
						10		
						11		
						12		

Anexo 02: Matriz de Operacionalización de variable

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1							
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVEL DE RANGOS
TRABAJO REMOTO	La labor remota no está parametrado en labores efectuadas mediante medios informáticos, sea telecomunicaciones u análogas, sino que va más allá de labores donde no es necesario que el servidor público este en el centro de labores. SERVIR (2020):	Se utilizó de instrumento al cuestionario el cual estuvo conformado por 2 dimensiones las cuales dieron un total de 13 preguntas. Se trabajó con la escala de Likert del (1 al 5) teniendo un valor ordinal.	Obligaciones del empleador y trabajador	Jornada laboral Seguridad y salud Productividad	1,2,3, 4,5,6,7, 8	Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Eficiente (57-65) Regular (35-56) Deficiente (13-34)
			Equipos y medios	Uso de equipos y medios	9,10,11,12,13		
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2							
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVEL DE RANGOS
COMPROMISO LABORAL	Define el compromiso laboral como “un estado en el cual un empleado se identifica laboralmente con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización”. García e Ibarra (2014, citando a Robbins, 2010) (p. 6).	Se utilizó de instrumento al cuestionario el cual estuvo conformado por 3 dimensiones las cuales dieron un total de 23 preguntas. Se trabajó con la escala de Likert del (1 al 5) teniendo un valor ordinal.	Compromiso Afectivo	Apego emocional Satisfacción de necesidades	1,2,3,4,5, 6,7,8,9	Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Eficiente (101-115) Regular (62-100) Deficiente (23-61)
			Compromiso de Continuidad	Reconocimiento del valor Institucional Vinculación Institucional	10,11,12,13, 14,15,16,17		
			Compromiso normativo	Lealtad laboral Sentido de reciprocidad	18,19,20 21,22,23		

Anexo 03: Validez de Aiken - V1.

VARIABLE 1 TRABAJO REMOTO

N.º	Juez 1				Juez 2				Juez 3				V-Aiken suficiencia	V-Aiken Claridad	V-Aiken Coherencia	V-Aiken Relevancia	V- Aiken
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia					
Ítem 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
																V- Aiken	1

Anexo 04: Validez de Aiken – V2.

VARIABLE 2 COMPROMISO LABORAL

N.º	Juez 1				Juez 2				Juez 3				V-Aiken suficiencia	V-Aiken Claridad	V-Aiken Coherencia	V-Aiken Relevancia	V- Aiken
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia					
Ítem 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
																V- Aiken	1

(V1) TR - (2) CL

Nº Expertos	Ítems V1	Ítems V2	Concepto	V-Aiken
3	13	12	Suficiencia	1
3	13	12	Claridad	1
3	13	12	Coherencia	1
3	13	12	Relevancia	1

Anexo 05. Coeficiente de la primera variable Trabajo remoto.

*Sin título2 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 13 de 13 variables

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0000 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	var	var	var
1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2			
2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	4	2	3			
3	4	2	3	3	4	3	2	2	4	4	2	2	3			
4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3			
5	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	2			
6	3	2	3	3	2	4	2	4	2	2	2	3	2			
7	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3			
8	4	3	3	2	2	4	4	3	2	3	4	4	2			
9	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3			
10	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4			
11	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3			
12	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3			
13	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3			
14	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3			
15	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3			
16	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3			
17	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3			
18	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2			
19	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4			
20	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3			
21																
22																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

07:44 28/05/2022

Anexo 06. Coeficiente de la segunda variable Compromiso laboral.

*Sin título2 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	var	var	var	var
1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2				
2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3				
3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3				
4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	4				
5	2	3	4	2	3	2	2	4	4	4	4	2				
6	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2				
7	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3				
8	2	4	4	3	4	2	2	2	3	2	3	2				
9	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3				
10	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	2	4				
11	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3				
12	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3				
13	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3				
14	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3				
15	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3				
16	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3				
17	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3				
18	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2				
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4				
20	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3				
21																
22																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 15°C 07:56 28/05/2022

Anexo 07. Instrumento para la V1.

Escala de Trabajo remoto en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021

Versión elaborada por el estudiante de la Universidad César Vallejo, para fines académicos

Sexo (F) (M), Edad:

Estado Civil:

Grado de instrucción:

Usted ha realizado trabajo remoto en tiempos de pandemia COVID-19 SI NO

Usted cuenta con los equipos tecnológicos para realizar el trabajo remoto SI NO

Usted se contagió de COVID 19 SI NO

Que tiempo trabaja usted en la empresa

A continuación, deber responder a las 13 preguntas en un periodo no mayor de 10 minutos marcando con un aspa "X" en los recuadros del 1 al 5:

Criterios	PTS
Si la condición es siempre	5
Si la condición es casi siempre	4
Si la condición es a veces	3
Si la condición es casi nunca	2
Si la condición es nunca	1

No.	ÍTEM	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1						
1	¿Con que frecuencia se suelen respetar su jornada laboral?					
2	¿Suele realizar horas extras?					
3	¿El tiempo adicional que usted realiza son pagadas?					
4	¿Cuenta usted en su trabajo con equipo de protección personal?					
5	¿Con que frecuencia brindan recursos de bioseguridad para evitar la propagación del COVID-19?					
6	¿Suele subsidiar sus equipos de protección, con qué frecuencia?					
7	¿Usted suele cumplir con sus actividades laborales dentro de los parámetros de producción?					
8	¿La Institución Pública le brinda los recursos necesarios para cumplir con los objetivos planteados?					
9	¿Con que frecuencia usted capacitado para poder ser más productivo en tiempos de pandemia?					
DIMENSIÓN 2						
10	¿La Institución Pública a equipado su espacio laboral para el desarrollo de sus actividades remotas?					
11	¿con que frecuencia la Institución Pública se preocupa que usted cuente con los recursos y medios necesarios para el desarrollo de sus actividades remotas?					
12	¿Durante sus actividades remotas la Institución Pública pago su servicio de internet?					
13	¿Con que frecuencia la Institución Pública brinda soporte a sus equipos prestados para el desarrollo de sus actividades laborales remotas?					

¡Gracias por su participación!

Anexo 08. Instrumento para la V2.

Escala de Compromiso laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021.

Versión elaborada por el estudiante de la Universidad César Vallejo, para fines académicos

Sexo (F) (M), Edad:

Estado Civil:

Grado de instrucción:

Sabe usted que la empresa se preocupa por los colaboradores SI NO

Tiene experiencia en su trabajo SI NO

Te gustaría trabajar en otra empresa SI NO

Se siente estresado en el trabajo SI NO

A continuación, deber responder a las 12 preguntas en un periodo no mayor de 10 minutos marcando con un aspa "X" en los recuadros del 1 al 5:

Criterios	PTS
Si la condición es siempre	5
Si la condición es casi siempre	4
Si la condición es a veces	3
Si la condición es casi nunca	2
Si la condición es nunca	1

No.	ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1						
1	¿Se siente comprometido con la Institución Pública?					
2	¿Se siente identificado con la Institución Pública?					
3	¿Siente que la Institución Pública le ayuda a su desarrollo personal?					
4	¿Siente que la Institución Pública le ayuda en su desarrollo profesional?					
DIMENSIÓN 2						
5	¿Cuándo usted suele lograr los objetivos institucionales, es usted reconocido?					
6	¿la Institución Pública valora su tiempo de servicio?					
7	¿Con que frecuencia siente el deseo de migrar a otra entidad?					
8	¿Con que frecuencia desea seguir trabajando en la misma Institución Pública?					
DIMENSIÓN 3						
9	¿Alguna vez a rechazo alguna oferta laboral por seguir en la Institución Pública actual?					
10	¿Con que frecuencia usted defiende a su centro de trabajo ante posibles problemas externos que afectan la imagen de la misma?					
11	¿Siente que la Institución Pública le retribuye su esfuerzo?					
12	¿Con que frecuencia siente reciprocidad por parte de la Institución Pública o su jefe inmediato?					

¡Gracias por su participación!

Anexo 09. Firma de primer experto.

VARIABLE 01: Trabajo remoto en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021																	
DIMENSIÓN 1: Obligación del empleador y trabajador																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACION DE CONTENIDO						OBSERVACIONES				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA			ADECUACIÓN		COMPRESIÓN	
							A	B	A	B	A	B		A	B	A	B
Jornada laboral	¿ Con que frecuencia se suelen respetar su jornada laboral?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿ Suele realizar horas extras?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿ El tiempo adicional que usted realiza son pagadas ?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
Seguridad y salud	¿Cuenta usted en su trabajo con equipo de protección personal?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿ Con que frecuencia brindan recursos de biodeguridad para evitar la propagación del COVID-19?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿ Suele subsidiar sus equipos de protección, con que frecuencia?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
Productividad	¿Usted suele cumplir con sus actividades laborales dentro de los parametros de producción?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿La empresa le brinda los recursos necesarios para cumplir con los objetivos planteados?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿Con que frecuencia usted capacitado para poder ser mas productivo en tiempos de pandemia?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
DIMENSIÓN 2: Equipos y medios																	
Uso de equipos y medios	¿La empresa a equipado su espacio laboral para el desarrollo de sus actividades remotas?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿con que frecuencia la empresa se preocupa que usted cuente con los recursos y medios necesarios para el desarrollo de sus actividades remotas?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿Durante sus actividades remotas la empresa pago sus servicios de internet?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿Con que frecuencia la empresa brinda soporte a sus equipos prestados para el desarrollo de sus actividades laborales remotas?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA

FIRMA DEL EXPERTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario Trabajo remoto en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021		
Objetivo del Instrumento	Medir la relación entre ambas variables		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Pablo Ricardo Ciudad Fernandez	DNI N°	17873919
Título Profesional	Lic. En administración - Abogado - Lic. En educación	Celular	949 650 538
Dirección Domiciliaria	Calle Daniel Alcides Carrion - 435 - Int. 492 - Sector Mansiche.		
Grado Académico	Maestro en gestión pública - maestro en gestión del talento humano.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 06.05.22

VARIABLE 01: Compromiso Laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021																	
DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE VALIDACION DE CONTENIDO								OBSERVACIONES			
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A		B	A	B
Apego emocional	¿Se siente comprometido con la empresa?						X	X	X	X	X	X	X	X		NINGUNA	
	¿Se siente identificado con la empresa?						X	X	X	X	X	X	X	X			
Satisfacción de necesidades	¿Siente que la empresa le ayuda a su desarrollo personal?						X	X	X	X	X	X	X	X			
	¿Siente que la empresa le ayuda en su desarrollo profesional?						X	X	X	X	X	X	X	X			
DIMENSIÓN 2: Compromiso de Continuidad																	
Reconocimiento institucional	¿ cuando usted suele lograr los objetivos institucionales, es usted reconocido?						X	X	X	X	X	X	X	X			
	¿la empresa valora su tiempo de servicio?						X	X	X	X	X	X	X	X		NINGUNA	
Vinculación Institucional	¿ Con que frecuencia siente el deseo de migrar a otra entidad?						X	X	X	X	X	X	X	X		NINGUNA	
	¿Con que frecuencia desea seguir trabajando en la misma empresa?						X	X	X	X	X	X	X	X		NINGUNA	
DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo																	
Lealtad laboral	¿Alguna vez a rechazado alguna oferta laboral por seguir en la empresa actual?						X	X	X	X	X	X	X	X		NINGUNA	
	¿Con que frecuencia usted defiende a su centro de trabajo ante posibles problemas externos que afectan la imagen de la misma?						X	X	X	X	X	X	X	X		NINGUNA	
Sentido de reciprocidad	¿Siente que la empresa le retribuye su esfuerzo?						X	X	X	X	X	X	X	X		NINGUNA	
	¿Con que frecuencia siente reciprocidad por parte de la empresa o su jefe inmediato?						X	X	X	X	X	X	X	X		NINGUNA	

FIRMA DEL EXPERTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario Compromiso laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021		
Objetivo del Instrumento	Medir la relación entre ambas variables		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Pablo Ricardo Ciudad Fernandez	DNI N°	17873919
Título Profesional	Lic. En administración - Abogado - Lic. En educación	Celular	949 650 538
Dirección Domiciliaria	Calle Daniel Alcides Carrion - 435 - Int. 492 - Sector Mansiche.		
Grado Académico	Maestro en gestión publica - maestro en gestión del talento humano.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 06.05.22

Firma de segundo experto.

VARIABLE 01: Trabajo remoto en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021																	
DIMENSIÓN 1: Obligación del empleador y trabajador																	
INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Jornada laboral	¿ Con que frecuencia se suelen respetar su jornada laboral?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿ Suele realizar horas extras?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿ El tiempo adicional que usted realiza son pagadas ?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
Seguridad y salud	¿ Cuenta usted en su trabajo con equipo de protección personal?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿ Con que frecuencia brindan recursos de biodegradación para evitar la propagación del COVID-19?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿ Suele subsidiar sus equipos de protección, con que frecuencia?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
Productividad	¿ Usted suele cumplir con sus actividades laborales dentro de los parámetros de producción?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿ La empresa le brinda los recursos necesarios para cumplir con los objetivos planteados?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿ Con que frecuencia usted capacitado para poder ser mas productivo en tiempos de pandemia?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
DIMENSIÓN 2: Equipos y medios																	
Uso de equipos y medios	¿ La empresa a equipado su espacio laboral para el desarrollo de sus actividades remotas?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿ con que frecuencia la empresa se preocupa que usted cuente con los recursos y medios necesarios para el desarrollo de sus actividades remotas?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿ Durante sus actividades remotas la empresa pago sus servicio de internet?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿ Con que frecuencia la empresa brinda soporte a sus equipos prestados para el desarrollo de sus actividades laborales remotas?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA



FIRMA DEL EXPERTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario Trabajo remoto en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021		
Objetivo del Instrumento	Medir la relación entre ambas variables		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Danny Walter, Polo Villar	DNI N°	43178401
Título Profesional	Lic. En administración	Celular	949 962 588
Dirección Domiciliaria	Jr. Los Jazmines MZ. G LT. 19		
Grado Académico	Maestro en gestión del talento humano.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 06.05.22

VARIABLE 01: Compromiso Laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021																	
DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo																	
INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Apego emocional	¿Se siente comprometido con la empresa?						X		X		X		X		X		NINGUNA
	¿Se siente identificado con la empresa?						X		X		X		X		X		
Satisfacción de necesidades	¿Siente que la empresa le ayuda a su desarrollo personal?						X		X		X		X		X		
	¿Siente que la empresa le ayuda en su desarrollo profesional?						X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Compromiso de Continuidad																	
Reconocimiento institucional	¿ cuando usted suele lograr los objetivos institucionales, es usted reconocido?						X		X		X		X		X		
	¿la empresa valora su tiempo de servicio?						X		X		X		X		X		NINGUNA
Vinculación Institucional	¿ Con que frecuencia siente el deseo de migrar a otra entidad?						X		X		X		X		X		NINGUNA
	¿Con que frecuencia desea seguir trabajando en la misma empresa?						X		X		X		X		X		NINGUNA
DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo																	
Lealtad laboral	¿Alguna vez a rechazado alguna oferta laboral por seguir en la empresa actual?						X		X		X		X		X		NINGUNA
	¿Con que frecuencia usted defiende a su centro de trabajo ante posibles problemas externos que afectan la imagen de la misma?						X		X		X		X		X		NINGUNA
Sentido de reciprocidad	¿Siente que la empresa le retribuye su esfuerzo?						X		X		X		X		X		NINGUNA
	¿Con que frecuencia siente reciprocidad por parte de la empresa o su jefe inmediato?						X		X		X		X		X		NINGUNA

FIRMA DEL EXPERTO

Nombre del Instrumento	Questionario compromiso laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021		
Objetivo del Instrumento	Medir la relación entre ambas variables		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Danny Walter, Polo Villar	DNI N°	43178401
Título Profesional	Lic. En administración	Celular	949 962 588
Dirección Domiciliaria	Jr. Los Jazmines MZ. G LT. 19		
Grado Académico	Maestro en gestión del talento humano.		
FIRMA		Lugar y	Trujillo 06.05.22
		Fecha:	

Firma de tercer experto.

VARIABLE 01: Trabajo remoto en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021																	
DIMENSIÓN 1: Obligación del empleador y trabajador																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO								OBSERVACIONES			
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A		B	A	B
Jornada laboral	¿ Con que frecuencia se suelen respetar su jornada laboral?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿ Suele realizar horas extras?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿ El tiempo adicional que usted realiza son pagadas ?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
Seguridad y salud	¿Cuenta usted en su trabajo con equipo de protección personal?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿ Con que frecuencia brindan recursos de biodegradabilidad para evitar la propagación del COVID-19?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿ Suele subsidiar sus equipos de protección, con que frecuencia?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
Productividad	¿Usted suele cumplir con sus actividades laborales dentro de los parámetros de producción?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿La empresa le brinda los recursos necesarios para cumplir con los objetivos planteados?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿Con que frecuencia usted capacitado para poder ser mas productivo en tiempos de pandemia?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
DIMENSIÓN 2: Equipos y medios																	
Uso de equipos y medios	¿La empresa a equipado su espacio laboral para el desarrollo de sus actividades remotas?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿con que frecuencia la empresa se preocupa que usted cuente con los recursos y medios necesarios para el desarrollo de sus actividades remotas?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿Durante sus actividades remotas la empresa pago sus servicio de internet?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA
	¿Con que frecuencia la empresa brinda soporte a sus equipos prestados para el desarrollo de sus actividades laborales remotas?						X	X	X	X	X	X	X	X			NINGUNA

FIRMA DEL EXPERTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario Trabajo remoto en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021		
Objetivo del Instrumento	Medir la relación entre ambas variables		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Armas Chang Juan Carlos	DNI N°	18137231
Título Profesional	Lic. En administración	Celular	988 892 284
Dirección Domiciliaria	Las casuarinas 456		
Grado Académico	Maestro en Docencia universitaria - MBA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 06.05.22

VARIABLE 01: Compromiso Laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021																
DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo																
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE VALIDACION DE CONTENIDO						OBSERVACIONES				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN	
							A	B	A	B	A		B	A		B
Apego emocional	¿Se siente comprometido con la empresa?						X	X	X	X	X	X			NINGUNA	
	¿Se siente identificado con la empresa?						X	X	X	X	X	X				
Satisfacción de necesidades	¿Siente que la empresa le ayuda a su desarrollo personal?						X	X	X	X	X	X				
	¿Siente que la empresa le ayuda en su desarrollo profesional?						X	X	X	X	X	X				
DIMENSIÓN 2: Compromiso de Continuidad																
Reconocimiento institucional	¿ cuando usted suele lograr los objetivos institucionales, es usted reconocido?						X	X	X	X	X	X				
	¿la empresa valora su tiempo de servicio?						X	X	X	X	X	X			NINGUNA	
Vinculación Institucional	¿ Con que frecuencia siente el deseo de migrar a otra entidad?						X	X	X	X	X	X			NINGUNA	
	¿Con que frecuencia desea seguir trabajando en la misma empresa?						X	X	X	X	X	X			NINGUNA	
DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo																
Lealtad laboral	¿Alguna vez a rechazado alguna oferta laboral por seguir en la empresa actual?						X	X	X	X	X	X			NINGUNA	
	¿Con que frecuencia usted defiende a su centro de trabajo ante posibles problemas externos que afectan la imagen de la misma?						X	X	X	X	X	X			NINGUNA	
Sentido de reciprocidad	¿Siente que la empresa le retribuye su esfuerzo?						X	X	X	X	X	X			NINGUNA	
	¿Con que frecuencia siente reciprocidad por parte de la empresa o su jefe inmediato?						X	X	X	X	X	X			NINGUNA	

FIRMA DEL EXPERTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario compromiso laboral en los Colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2021		
Objetivo del Instrumento	Medir la relación entre ambas variables		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de la Gerencia de Producción del Gobierno Regional La Libertad, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Armas Chang Juan Carlos	DNI N°	18137231
Título Profesional	Lic. En administración	Celular	988 892 284
Dirección Domiciliaria	Las casuarinas 456		
Grado Académico	Maestro en Docencia universitaria - MBA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 06.05.22

Anexo 11. Intervalos de variables.

VARIABLE_01				D1				D2			
3	ALTA	49--66	49+17	3	ALTA	35--47	35+12	3	ALTA	16--21	16+5
2	MEDIA	31--48	31+17	2	MEDIA	22--34	22+12	2	MEDIA	10--15	10+5
1	BAJA	13--30	13+17	1	BAJA	9--21	9+12	1	BAJA	4--9	4+5
	V MIN	13			V MIN	9			V MIN	4	
	V MAX	65			V MAX	45			V MAX	20	
	RANGO	52			RANGO	36			RANGO	16	
	N°NIVELES	3			N°NIVELES	3			N°NIVELES	3	
	AMPLITUD	17.33	17		AMPLITUD	12.00	12		AMPLITUD	5.33	5
	1	TA			1	TA			1	TA	
	2	A			2	A			2	A	
	3	NDA			3	NDA			3	NDA	
	4	D			4	D			4	D	
	5	TD			5	TD			5	TD	

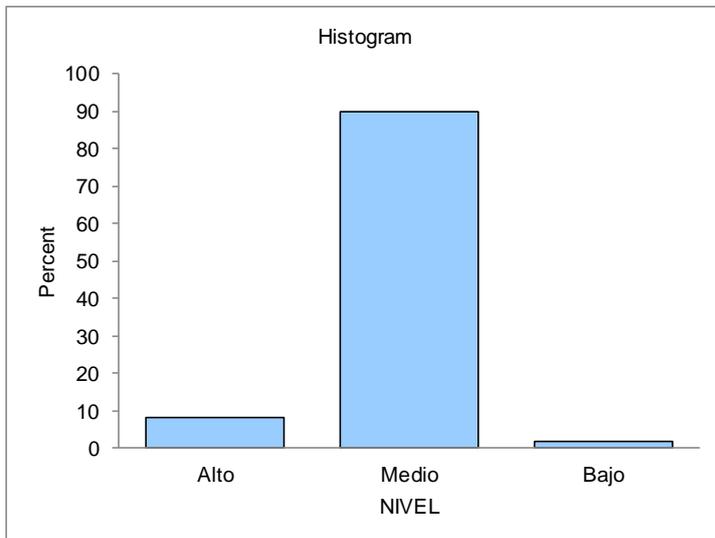
VARIABLE_02				D1			D2			D3					
3	ALTA	46--62	46+16	3	ALTA	16--21	16+5	3	ALTA	16--21	16+5	3	ALTA	16--21	16+5
2	MEDIA	29--45	29+16	2	MEDIA	10--15	10+5	2	MEDIA	10--15	10+5	2	MEDIA	10--15	10+5
1	BAJA	12--28	12+16	1	BAJA	4--9	4+5	1	BAJA	4--9	4+5	1	BAJA	4--9	4+5
	V MIN	12			V MIN	4			V MIN	4			V MIN	4	
	V MAX	60			V MAX	20			V MAX	20			V MAX	20	
	RANGO	48			RANGO	16			RANGO	16			RANGO	16	
	N°NIVELES	3			N°NIVELES	3			N°NIVELES	3			N°NIVELES	3	
	AMPLITUD	16.00	16		AMPLITUD	5.33	5		AMPLITUD	5.33	5		AMPLITUD	5.33	5
	1	TA			1	TA			1	TA			1	TA	
	2	A			2	A			2	A			2	A	
	3	NDA			3	NDA			3	NDA			3	NDA	
	4	D			4	D			4	D			4	D	
	5	TD			5	TD			5	TD			5	TD	

Anexo 12. Figura de resultados estadísticos para objetivos (nivel de cada variable)

NIVEL DE TRABAJO REMOTO

Frequency Distribution - Qualitative

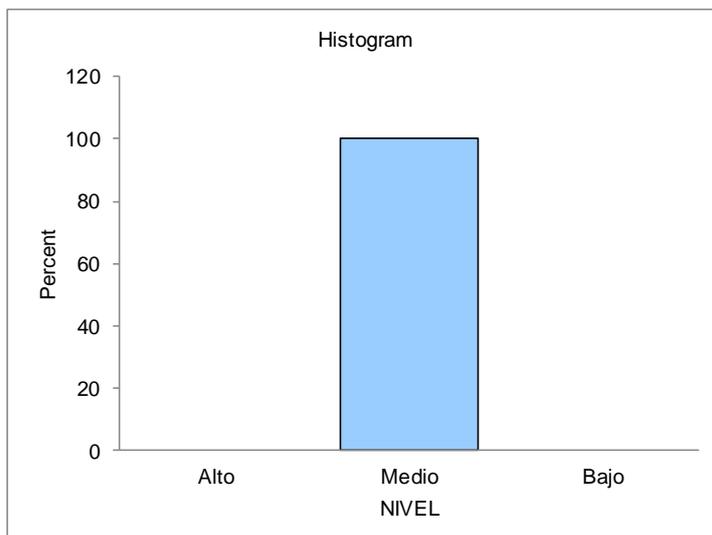
NIVEL	<i>f</i>	<i>%</i>
Alto	4	8.0
Medio	45	90.0
Bajo	1	2.0
Total	50	100.0



NIVEL DE COMPROMISO LABORAL

Frequency Distribution - Qualitative

NIVEL	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
Alto	0	0.0
Medio	50	100.0
Bajo	0	0.0
Total	50	100.0





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MOISES FREDDY ALVAREZ TORRES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Trabajo Remoto y Compromiso Laboral en los colaboradores de la Gerencia de Producción de una Institución Pública, La Libertad, 2022.", cuyo autor es AMAYA CABRERA JOSE HUMBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 09 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MOISES FREDDY ALVAREZ TORRES DNI: 17609827 ORCID: 0000-0001-9451-0850	Firmado electrónicamente por: MALVAREZTO el 09- 08-2022 16:59:42

Código documento Trilce: TRI - 0405668