



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Trabajo Remoto y Compromiso Organizacional en el Contexto
Poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Guillermo Reyes, Sheyla Karyn (orcid.org/0000-0001-5549-0965)

ASESOR:

Dr. Garcia Yovera, Abraham Jose (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres y a mi esposo por su amor incondicional, y por su apoyo constante, y por ser el motivo que me impulsa a seguir adelante.

Agradecimiento

A Dios como ser supremo y creador de todo lo que nos rodea, por haberme dado una hermosa familia, por las bendiciones recibidas y por guiar mi vida.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1 Listado de Expertos.....	18
Tabla 2 Tabla Cruzada entre Trabajo Remoto y Compromiso Afectivo	20
Tabla 3 Tabla Cruzada entre Trabajo Remoto y Compromiso Normativo	21
Tabla 4 Tabla cruzada entre Trabajo remoto y Compromiso Continuo	22
Tabla 5 <i>Tabla Cruzada entre Trabajo remoto y Compromiso Organizacional</i>	23
Tabla 6 Resumen de procesamiento de casos de la primera variable	54
Tabla 7 Estadísticas de fiabilidad: Trabajo Remoto	54
Tabla 8 Resumen de procesamiento de casos de la segunda variable	54
Tabla 9 Estadísticas de fiabilidad: Compromiso Organizacional	54
Tabla 10 Prueba de Normalidad de Trabajo Remoto y Compromiso Organizacional	55

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre Trabajo remoto y Compromiso organizacional en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023; la metodología utilizada en el estudio fue aplicada, con un diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población estuvo conformada por 1100 servidores y la muestra fue de 89. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables trabajo remoto y compromiso organizacional, a la vez, se utilizó el instrumento-cuestionario, que constó de 15 interrogantes para la primera variable y 15 interrogantes para la segunda, de acuerdo a la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Finalmente se concluye que existe un grado de correlación positiva baja de 0,277, con lo cual se afirma la relación directamente proporcional entre el trabajo remoto y Compromiso organizacional, a la vez, se obtuvo un Sig. Bilateral es 0.009 menor a 0.05, razón por la cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras Clave: trabajo remoto, compromiso organizacional, servidores.

ABSTRACT

The study aimed to determine the relationship between remote work and organizational commitment in the postcovid-19 context in a EsSalud Hospital, Trujillo 2023; The methodology used in the study was applied, with a non - experimental design, under a quantitative approach and correlational level. The population was made up of 1100 servers and the sample was 89. For the collection procedure, the exploratory analysis was used, evaluating the variables remote work and organizational commitment, at the same time, the instrument-instrument was used, which consisted of 15 questions For the first variable and 15 questions for the second, according to the Likert scale. For data processing, the SPSS Vers-26 program was used, with data organized in simple double entry, relative and absolute frequency. Finally, it is concluded that there is a positive degree of correlation from 0.277, which affirms the directly proportional relationship between remote work and organizational commitment, at the same time, a bilateral sig is obtained. It is 0.009 less than 0.05, which is why the which the alternate hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keywords: remote work, organizational commitment, servers.

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas, como resultado de múltiples transformaciones a nivel mundial, atraviesan nuevos desafíos, incluye trascender una frontera y límite físico del desarrollo de todo tipo de actividades que requiere un potencial de nivel superior y mayor capacidad de recursos humanos, teniendo en cuenta que las organizaciones desean encontrar empleados altamente calificados; por lo tanto, el factor humano se considera como un activo intangible en el corazón de cualquier organización.

Castro, (2021). En su estudio Impacto del Teletrabajo en el trabajador de entidades e instituciones de Cooperación Técnica Internacional constituida en el extranjero (ENIEX) que opera en Perú al 2020, tuvo como objetivo que se analice los impactos en el teletrabajo en los colaboradores de la entidad que ejecuta sus labores. La estrategia que utilizó consistía en una serie de entrevistas o la conclusión de un cuestionario, por determinación de los delegados de la entidad a fin de concluir con la elaboración de una encuesta que luego fue respondida por el personal. Concluyó que trabajadores de la entidad reveló satisfacción, motivación, preferencia por trabajar desde casa y disposición para trabajar de esta manera, lo cual obtuvo un impacto positivo y muy significativo en la producción.

Escalante & Díaz, (2022), En su investigación en Trujillo, trabajo remoto para el compromiso laboral de un agente individual de una compañía de seguro; su objetivo fue que se determine la relación del trabajo remoto y compromiso laboral en la entidad estudiada, su investigación fue cuantitativa, su muestra estuvo compuesta por 75 usuarios aplicándoles una encuesta de forma virtual. Como resultado obtenido se descubrió que trabajo remoto está relacionado con alto nivel con el compromiso laboral; determinando el Pearson, dando un resultado de 0.902, lo que muestra una relación muy fuerte.

Huamani et al. (2021). En su artículo en Huancayo, Trabajo remoto y desempeño laboral de los colaboradores administrativos del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen en el COVID-19, el objetivo fue que se optimice el desempeño laboral a través del trabajo remoto del trabajador administrativo del centro de salud. El estudio que se realizó fue de tipo Aplicada, la cual se enfoca en identificar cadenas de valor que incluyan causalidad, analizó las causas principales y las consecuencias de los problemas que se desearon modificar, se propuso intervenciones basadas en evidencias.

Paucar, (2021). Con el estudio en Arequipa, Influencia del Trabajo Remoto y Desempeño del trabajador administrativo de la Universidad Nacional De San Agustín Durante el Covid-19, la finalidad primordial fue determinar cómo influye el trabajo remoto en el desempeño laboral del servidor, concluye en que si las empresas son formales, el desempeño del trabajador es de menor influencia y que la mayoría de los colaboradores, tienen conocimiento en cuanto a las Tics y que buscan cumplir las metas establecidas por parte de sus jefaturas inmediatas a pesar del estado de emergencia nacional.

Saravia, (2021). Con el trabajo Gestión del Trabajo Remoto y Desempeño Laboral de los trabajadores del Municipio del distrito de San José de Ticllas durante El Covid-19. Su Objetivo fue que se determine la relación de la gestión del trabajo remoto y desempeño laboral del trabajador del municipio. El trabajo se plasmó como no experimental, con un nivel correlacional, por otro lado, conto bajo el enfoque cuantitativo, y diseño transversal. Se concluye que la administración del trabajo remoto tiene relación directa con el desempeño; identificando que la dirección del trabajo remoto no es adecuada para el desempeño en sus labores con un valor de R de ,892 inferior al 0.05.

Torner & Rojas, (2021). Con el trabajo en Colombia, Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: en el sector eléctrico; tuvo como finalidad que se analice cada cambio en la condición laboral producida en el contexto de pandemia Covid19, están relacionadas con el compromiso laboral de los servidores de la entidad, teniendo una relación significativa, del mismo modo, el sentido de implicación en el trabajo de los encuestados y su adaptación a un nuevo entorno laboral, de forma muy fuerte el cual supera a más del 92%. En tal curso, la empresa que fue investigada deberá examinar estrategias a fin de limitar la etapa de trabajo, teniendo en cuenta que el 61,06% de trabajadores en estudio creen que sus horas de trabajo han aumentado desde que iniciaron sus labores de manera remota. Las personas investigadas consideraron que hubo incremento en su jornada de trabajo desde el inicio del desarrollo del trabajo remoto.

El estudio de investigación se realizó en un Hospital de EsSalud de Trujillo, presentando una población total de 1,100 colaboradores, se encuentra localizada en el distrito y provincia de Trujillo, la cual se dedica a la prestación especializada de salud a pacientes referidos por otros centros asistenciales de salud – EsSalud.

Asimismo, se vino percibiendo que la entidad prestadora de salud, presentó problemas tales como: A raíz del contexto de covid-19, se demostró que el personal no apoyaba a las actividades laborales al 100%, eso generó un atraso en los procesos de atención, casos reportados de trabajadores con comorbilidades en edades mayores a 60 años; la cual implicó tener un régimen de trabajo remoto, cuando sus puestos eran trascendentales en la presencialidad para la viabilidad de los demás procesos, se mostró un clima de desmotivación por parte del personal médico, por el temor de contagiarse en el establecimiento de salud.

En base a lo mencionado anteriormente, este estudio determina la relación existente del Trabajo remoto y Compromiso Organizacional, brindando opciones como solución a la problemática.

Formulación del Problema General: ¿Cuál es la relación entre Trabajo remoto y Compromiso organizacional en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023?; de similar forma, se plantearon los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el Trabajo remoto y el Compromiso afectivo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023?; ¿Cómo se relaciona el Trabajo remoto y el Compromiso normativo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023?; ¿Cómo se relaciona el Trabajo remoto y el Compromiso continuo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023?

El actual trabajo posee una justificación teórica para ello tomó en consideración cada teoría que se explican en las empresas sobre la cultura organizacional, permitiendo amplificar el conocimiento referente a la problemática, lo cual será de mucha utilidad para la agrupación académica que advierte ahondar en el tema. Asimismo, esta enseñanza, manifiesta su justificación práctica porque de acuerdo a los resultados que se obtengan, permitirá realizar ajustes y recomendar estrategias de desarrollo, y así podrá incrementar el nivel de compromiso organizacional. Se justificó socialmente, Por lo tanto, esta investigación es un aporte, puesto que busca ayudar a la empresa en estudio a incrementar sus índices de compromiso organizacional mediante un productivo trabajo remoto. Finalmente, esta investigación se justificó metodológicamente, porque pretende contribuir al método científico aportando nuevos conocimientos y contribuyendo con datos para futuras investigaciones. También, se emplearán

instrumentos de observación y estimación de resultados para extraer conclusiones y recomendar medidas correctivas en consecuencia.

Objetivo General: Determinar la relación entre Trabajo remoto y Compromiso organizacional en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023; asimismo, los objetivos específicos se plantearon de la siguiente manera: Determinar la relación entre Trabajo remoto y el compromiso afectivo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023. Determinar la relación entre Trabajo remoto y tecnológico y el compromiso normativo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023. Determinar la relación entre Trabajo remoto y el compromiso continuo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023.

Hipótesis General: H_1 : Existe relación entre Trabajo remoto y Compromiso organizacional en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023.
 H_0 : No existe relación entre Trabajo remoto y Compromiso organizacional en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se describe la temática de cada una de nuestras variables:

Romo et al. (2021). Con su estudio en México, su objetivo fue: Analizar el Teletrabajo, modalidad que demanda compromiso y fiabilidad del y trabajador, aplicando la metodología prisma de una amplia revisión documental, como población se obtuvo de 24 artículos seleccionados, como resultados en el presente ensayo se detallan las características del teletrabajo, sus diferencias con las formas tradicionales de trabajar en un ambiente presencial y el cumplimiento de la cultura organizacional para analizar los aspectos que motivan a los empleados a realizar sus tareas sin el uso de mecanismos de monitoreo físico.

Irusta & Ingrassia (2020). En su estudio en Argentina, su objetivo general fue: Describir el Entorno Organizacional Del Trabajo Remoto, basado en los estudios de casos Múltiples explorando el contexto de las organizaciones durante el ASPyO y DiSPyO. La metodología de estudio fue cualitativa y se enmarcó en la Investigación de Casos Múltiples. Esta condición de salud está acelerando la implementación del trabajo remoto. Por lo tanto, es necesario clasificar los factores que estimulan, promueven o provocan la obtención de resultados al examinar el clima institucional, el entorno familiar y el ambiente laboral.

Salazar (2018). En su investigación en Ecuador, planteó como propósito, que se identifique si la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso laboral, la ruta metodológica tuvo como enfoque cuantitativo-correlacional, sin embargo contaron con el diseño no experimental y corte transversal, y constituido por una muestra que oscilo los 229 servidores; y como resultado de este estudio, los autores encontraron que la satisfacción laboral fue mayor al 70.96%, lo mismo que para el compromiso organizacional abordando el 69,91%; asimismo en los resultados inferenciales, se ha determinado que la satisfacción en sus labores se relaciona con el compromiso laboral.

Chávez (2021). Con el trabajo en Lima, busco determinar una existente relación del trabajo remoto y el compromiso laboral del docente de una entidad Educativa Privada – Colegio Privado Educare. La investigación pertenece al tipo de teoría básica, al nivel descriptivo correlacional. La correlación del Spearman, logro un valor de 0.691 que indicó que entre trabajo remoto y el compromiso laboral del educador hay una relación positiva directa.

Edquen, (2020). Con el trabajo cuya finalidad primordial fue como se relaciona el Trabajo Remoto y Desempeño Laboral del trabajador de la Fiscalía de la provincia de Cutervo en el-Covid 19, Cajamarca. El trabajo elaborado fue correlacional y cuantitativo, asimismo conto con el diseño no experimental, tomando como muestra a 95 usuarios a quienes se le aplicaron una encuesta. Se concluyó que no hay significancia en trabajo remoto y en el desempeño laboral, a consecuencia de las limitaciones que tienen los fiscales para seguir procesos continuos de los clientes, y que existen falencias en el trabajo remoto por carencia de equipamiento tecnológico y conexión a redes, no contribuyó a la ejecución de las labores diarias.

Milla (2021). En su trabajo en Ancash, buscó que se determine la relación del trabajo remoto y compromiso organizacional de los colaboradores del Municipio del distrito de independencia. Se estableció con un trabajo cuantitativo, bajo un diseño correlacional no experimental, encuestando a 120 trabajadores. La conclusión fue que hay una relación significativa con un valor de 0.774; inferior a 0.05 del trabajo remoto y compromiso organizacional del servidor del municipio, evidenciando que las decisiones tomadas dentro de la dirección fueron importantes para garantizar el compromiso de los empleados con las directivas de la entidad y la capacidad de realizar el trabajo remoto de manera oportuna.

Lino (2022). En su artículo en Huacho, su finalidad fue que determine una existente relación del trabajo remoto y compromiso laboral de los empleados administrativos de Posgrado de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión. Se trazó que el estudio fuera aplicado y seguidamente se estableció como correlacional y con un diseño no experimental. La investigación se concluyó con el descubrimiento de un vínculo entre ambas variables en estudio, usaron el Spearman y posteriormente fue la prueba estadística utilizada, la que estableció una significancia que oscilo con un valor de 0,002, en la observación de correlación entre cada variable logro obtener un valor de 0,781.

Refulio & Rojas (2022). En su artículo en Huancayo, buscó Analizar el trabajo remoto y desempeño del empleado de la Universidad Roosevelt. Se utilizó la metodología basada en el método científico, con sus métodos específicos inductivo y deductivo, estudio descriptivo, - cuantitativo, a la vez, establecieron un tipo aplicado, correlacional, para culminar luego con el diseño no experimental.

Afirmando que: El trabajo remoto se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral; preciso a la correlación Rho de Spearman ($Rho = 0.797$), con una significancia de $p = 0.000$, indicando la existencia de una fuerte correlación, es decir, cuando aumenta el trabajo remoto se incrementa el rendimiento de trabajo de los empleados de Roosevelt.

Gómez & Mantilla (2021). En su tesis en la Libertad, buscó determinar la relación del trabajo remoto y compromiso organizacional en el servidor de la Gerencia – EsSalud, en tiempo de pandemia. Para ello empleo un trabajo cuantitativo, a la vez, estableció a, diseño correlacional no experimental, aplicando un cuestionario a 72 empleados. Asimismo, para trabajo remoto y compromiso organizacional, se realizó la prueba de fiabilidad, se obtuvo un resultado de 0.827, desarrollado mediante el Alfa de Cronbach, respaldando la factibilidad de la investigación. Se concluyó que al mejorar las limitaciones del trabajo remoto mejoran, los trabajadores demuestran un mayor compromiso.

Inglessi & Rondo (2021), en su investigación buscó que se identifique si el trabajo remoto se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores de la Universidad Nacional Ciro Alegría (UNCA). Por otro lado el trabajo estudiado fue cuantitativo, a la vez, se estableció como correlacional y posteriormente con el diseño no experimental, se realizó una encuesta a 45 servidores, concluyendo que, hubo una relación directa muy fuerte en el trabajo remoto y compromiso organizacional del trabajador de la universidad, por ello se obtuvo un resultado de 0.756 mediante el Rho de Spearman, con un el sig. inferior al 1% ($p < 0.01$), demostrando una relación directa y significativa entre factores de inseguridad psicosocial en el compromiso organizacional del colaborador universitario.

Pacheco (2021). En su tesis en Pacasmayo, tuvo como propósito establecer como influye el compromiso organizacional y trabajo remoto del trabajador de una empresa corporación Servipac S.A.C. el trabajo plasmado fue aplicado, a la vez, se estableció como cuantitativo-correlacional para finalmente determinarlo con el diseño no experimental, aplicando una encuesta a 52 servidores como muestra. Se llegó a la conclusión que, hay influencia del compromiso organizacional y trabajo remoto, apoyando la hipótesis central del estudio, debido a que los empleados desarrollan sus actividades laborales con mayor compromiso, lo que demuestra que la introducción del trabajo remoto es beneficioso con la finalidad de disminuir gastos

para transportarse, los alimentos y otros beneficios que se relacionan, como el tiempo que se pasa en familia.

Asimismo, se plasma las bases teóricas de la variable trabajo remoto

De acuerdo al D.S. N° 010-2020-TR, el trabajo remoto proporciona una prestación de servicios, la misma que requiere la permanencia constante del trabajador en su lugar de residencia, utilizando medios no específicos, equipos que, en la medida de lo posible, permitan realizar labores fuera del centro de trabajo. Va más allá del trabajo que se realiza por medios informáticos, de telecomunicaciones o similares, ya que también incluye cualquier clase de empleados que no es necesaria la presencia física permanente del servidor en la oficina física.

Para Thorner (2020), Con alternativas sustentables y efectivas a nivel organizacional, el reconocimiento del trabajo remoto es fundamental para la gestión clara de los empleados. Este jefe debe irradiar comodidad y confianza a su grupo de trabajo desde la distancia. Pero gran parte de ese liderazgo se reduce a la oportunidad, con la facilidad de encontrar herramientas para el trabajo remoto y las capacidades autónomas del lugar de trabajo.

El trabajo remoto es caracterizado por brindar servicios que dependen de la asistencia corporal de los trabajadores en su sistema de aislamiento o de su hogar, empleando medios o mecanismos los cuales permitirán la ejecución de trabajos fuera de la institución en la cual desempeña sus labores, siempre y cuando la naturaleza del trabajo lo permita. (D.U., 2020)

Esta forma de trabajo, que es un cambio temporal del contrato por una crisis sanitaria, requiere por parte de los participantes llevar a cabo una comunicación efectiva en la relación laboral, por lo que deberían considerar los costos de uso de herramientas informáticas, así como de tecnología. Como resultado, Delgado (2020), señala que el trabajo remoto agrupa particularidades exclusivas ante el teletrabajo, puesto que se encuentra regulado a nivel nacional hace años atrás; pero no se ha evidenciado que el uso público o privado sea de gran importancia, pese a los progresos tecnológicos y procesamiento de datos alrededor del mundo, adaptarse a nuevos cambios y desafíos es complicado para los trabajadores que provocan las condiciones de trabajo remoto, para adaptarse a los nuevos avances tecnológicos es necesario revisar y conocer por completo las jurisprudencias laborales.

Cabe señalar que los directivos deben comunicar a los empleados sobre cualquier disposición tomada en el centro de trabajo respecto a la seguridad sanitaria, desarrollando medidas de monitoreo e informar a los empleados durante el trabajo, además de capacitar a los colaboradores con anticipación para usar nuevos programas informáticos. Por lo cual, Toribio (2020), indica que, dado el estado de salud actual, en cumplimiento de trabajo a distancia supervisado por Sunafil, subsisten los siguientes vacíos legales: reglas relativas a la fuerza de retiro virtual, accidentes laborales (por cortes de energía), horas extras, etc.; por lo tanto, se necesitan nuevos lineamientos que permitan el uso estratégico de herramientas para promover el desarrollo de dicho trabajo.

Sobre el horario de ejecución del trabajo remoto, de acuerdo al D.S. N° 010-2020-TR, las asignaciones normales que impliquen trabajo remoto deben acordarse con el contratista antes del inicio o en caso de reconvención, y la asignación deber ser inferior a ocho horas por día o cuarenta y ocho horas por semana. Quedan exentos de obligaciones restrictivas los gerentes, los que no estén bajo supervisión laboral inmediata y los prestadores de determinados servicios periódicos. Las partes interesadas pueden estar seguras de que los colaboradores son libres de asignar el trabajo al horario que mejor se adapte a sus necesidades, en cuanto a las restricciones iniciales de trabajo, este solo se puede segmentar hasta seis días por semana y los trabajadores remoto deben estar disponibles durante las horas de trabajo para realizar protocolos básicos de trabajo, por lo que deben tomar precauciones en este caso a través de los canales de comunicación del contratista, permanecer activo durante todo el proceso del modo de trabajo.

Sobre el ámbito de aplicación, los empleadores públicos y privados podrán cambiar el lugar donde sus empleados prestan servicios durante la pandemia del Covid-19. Este rol identificará y priorizará a los colaboradores en riesgo según grupos de edad y las consideraciones clínicas descritas del informe técnico denominado "Atención y gestión clínica de casos de Covid-19 – Contexto de transmisión focalizada", aprobado mediante R.M. 084-2020-MINSA y las modificatorias, para forzar el trabajo remoto en estos casos. Se determina específicamente que se aplicará a empleadores y colaboradores del sector privado, tomando en cuenta que los trabajadores se encuentran en cuarentena domiciliaria y durante la emergencia sanitaria nacional no pueden ingresar al territorio por

exposición en relación con las decisiones adoptadas por el virus de la Covid-19, y opciones educativa y otras opciones similares utilizadas en áreas específicas, siempre que sea apropiado, pero no se aplica a los empleados diagnosticados con una enfermedad, ni a aquellos con licencia por enfermedad, porque si esto sucede, se les debe quitar la obligación de prestar servicios sin afectar su salario.

Como se mencionó anteriormente, los colaboradores que se encuentren inmersos en grupos de riesgo, se debe priorizar el cambio de lugar de los servicios que brindan los colaboradores (públicos y privados), para velar por su salud y evitar contagios. Para el sector privado, esto se aplica a los empleadores y trabajadores individuales y tiene en cuenta a aquellos que se encuentran en cuarentena en sus hogares y se les impide ingresar al territorio debido a las medidas aceptadas según las circunstancias, enfermedad y descanso medicamente ordenado.

En cuanto a la observación de la utilización del trabajo remoto, según Caman (2020), se destaca el uso de las TIC's a la hora de configurar el trabajo remoto, pero el uso excesivo presenta muchos riesgos a futuro estrés tecnológico, fatiga cibernética, áreas psicosociales como depresión, ansiedad, etc. Esto fomenta habilitar la desconexión virtual fuera del contexto laboral y crea pautas preventivas en torno a ella. Debido a muchos problemas con el uso de este nuevo método han impactado severamente a algunas empresas y firmas al punto de que han tenido que rescindir, firmar o suspender los contratos de los empleados, con la virtualización como un gran obstáculo, por la naturaleza de su trabajo y la falta de capacitación se han beneficiado.

Por otro lado, Peiró y Soler (2020), afirman que es más práctico el trabajo remoto, debido a la comunicación mediante la virtualidad, por tanto, es imperante acondicionar y reestructurar técnicas innovativas y desarrollo del trabajo de acuerdo a estas metodologías, para cada problema que ocurra al iniciar estos nuevos métodos de capacitar a los colaboradores que no están familiarizados con la práctica. Como se indicó anteriormente, la conexión virtual es fundamental para la ejecución del trabajo remoto, puesto que es un instrumento que brindará orientación, capacitación y apoyo entre usuarios, empleadores y trabajadores en la medida en que esta práctica continúe.

Por ello, Chuquillanqui & Ramírez (2016), encontraron que al trabajar de forma remota en Perú es posible documentar evidencias de dependencias

específicas y verificar las relaciones laborales a nivel de los empleados, no solo de los empleadores existentes. Sin embargo, también señalaron una serie de deficiencias legales, como la inspección laboral, la protección y salud en el sector de trabajo, presionando al Estado a completar en los tribunales. El trabajo remoto ha sido como solución a la negativa del trabajo presencial por la infección del nuevo coronavirus, pero al ser un método nuevo para muchas personas, es necesario ampliar su implantación, siendo necesario mejorar el nuevo entorno de trabajo y el estado psicológico de los empleados.

Respecto a las dimensiones del trabajo remoto, se abordó teniendo en cuenta el desempeño del empleado durante la jornada laboral y la desconexión virtual, y se analiza en las siguientes dimensiones:

La jornada de trabajo, Describe la proporción de tiempo que cada empleado puede realizar las tareas para las que está empleado. Este cambio está sujeto a regulación y sin exceder la jornada de ocho horas diarias ni las cuarenta y ocho horas semanales estipulados por el (MTPE, 2019).

El soporte laboral y tecnológico, Se refiere a las funciones adicionales de los colaboradores de las entidades gestoras en el contexto de una pandemia, contempladas en las directivas para mejorar el desarrollo de labores, transferencias de datos, técnicas de programación, equipos y otras herramientas de apoyo al trabajo remoto (MINJUS & SERVIR, 2016).

El bienestar social, está conformado por tareas encaminadas a crear mejores condiciones laborales y una calidad de vida óptima para los empleados (MINJUS & SERVIR, 2016).

Seguidamente se plasma las teorías del compromiso organizacional, Dailey, 2012) es definido como la dedicación que los empleados le dan a su organización es una emoción que los une porque les genera confianza y los lleva a creer y aceptar las metas y valores de la organización, queriendo alcanzar las metas más grandes de las organizaciones por las que nos esforzamos y seguir siendo parte de ellas.

En ese sentido, Alles (2018) define el compromiso como una habilidad, la capacidad de apropiarse y alinear las metas personales con las de la organización, comprometerse con el logro de estas metas y superar todos los obstáculos. A la vez, Alles (2018), lo señala como el grado de vinculación y conexión

que posee un empleado con la empresa, la conexión que le permite a un empleado percibirse a sí mismo como parte de la organización.

Como menciona Calderón (2016), refiriéndose a la aportación de Becker en 1960, los empleados asociados a empresas con las que desarrollaban relaciones de largo plazo decidieron seguir trabajando allí, debido a que los trabajadores están seguros cuando trabajan, y una renuncia tiene un impacto negativo.

Es un concepto que ha sido profundamente estudiado por su trascendencia en las organizaciones, con diversos investigadores, quienes la definieron, y se continúa determinando y evaluando de tantas maneras diferentes que muchas explicaciones resulta inexacta o confusa (Zayas y Báez, 2016) .

Calderón (2016) Numerosos investigadores por muchos años, han propuesto ejemplos a fin de definir el compromiso organizacional; estos tipos son: (a) un prototipo de un solo elemento basado en la unidad de la dimensiones emocionales y computacionales; (b) un patrón de dos componentes basado en dos extensiones, por un puesto, el emotivo y por otra la valorada; (c) un prototipo de tres componentes que incluye capacidad afectiva, y calculada; y (d) uno de cuatro factores que incluye la dimensión afectiva, normativa y por la división de la dimensión calculada en dos elementos: los importes y la limitación de opciones.

Respecto a la dimensión de Compromiso Organizacional, se ha estimado las que se detallan a continuación:

Compromiso afectivo, se refiere a aspectos relacionados con perspectivas psicológicas que describen cómo los empleados se identifican psicológicamente con la organización a través de los valores y filosofías de la organización. Los empleados, por lo tanto, participan más, tienen una mejor actitud y muestran presunción y sensación de pertenencia a la corporación (Alcover, 2020).

Compromiso normativo, es definido como el grado de como una persona se siente moralmente obligada a continuar en la empresa. Es una responsabilidad, se cree en la lealtad, talvez porque son capacitados, tienen una retribución económica y bonificaciones superiores a lo que indica la ley, lo cual hace que los trabajadores se queden hasta que paguen su deuda. Esto quiere decir que el empleado que percibe estos beneficios concibe la idea moral de retribuir al empleador los beneficios otorgados (Meyer & Allen, 1991).

Compromiso calculado o continuo, este se relaciona con el apego físico que muestran los trabajadores a su organización, es decir, los empleados se sienten apegados a la organización siempre que las oportunidades disponibles para los trabajadores no superen a las demás, incrementos de salario, etc. (Alcover, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

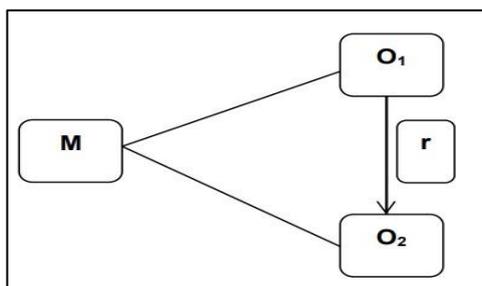
Tipo: Es Aplicada, ya que la preocupación es dar soluciones prácticas en un contexto de teorías existentes (Valenzuela y Flores, 2018); al ampliar esa definición para los fines de este estudio, este utiliza una variedad de teorías para comprender el trabajo remoto y el compromiso organizacional.

El presente trabajo conto con el enfoque cuantitativo, ya que se desarrolla desde una perspectiva positivista describiendo la comprobación de cada hipótesis a partir de una medición y utilizando la estadística (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño: Fue no experimental, donde no intervienen ni adulteran la variable para provocar cambios o fluctuaciones en su comportamiento (Hernández y Mendoza, 2018); por esta razón, el trabajo no se efectuó alguna manipulación de la variable. Las mediciones, por otro lado, son transitorias ya que se realizan en un solo momento (Quintanilla et al., 2020); esto significa que la encuesta se aplicó solo una vez en el tiempo especificado. Además, el estudio pretende establecer relaciones entre variables, mostrando así diversas correlaciones (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1

Diagrama del diseño correlacional



En el que:

M= Muestra de estudio

O₁= Observación de la V₁: Trabajo remoto

O₂= Observación de la V₂: Compromiso Organizacional

r= Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Trabajo remoto

Definición conceptual:

Se define como la prestación de servicios, la misma que requiere la permanencia constante del trabajador en su lugar de residencia, utilizando medios no específicos, equipos que, en la medida de lo posible, permitan realizar labores fuera del centro de trabajo. (D.S. N° 010-2020-TR).

Definición operacional:

Operacionalmente, se logró aplicar una herramienta que estudio una variable de investigación, siendo una encuesta.

Dimensiones:

Jornada de trabajo

Indicadores

- Temporalidad
- Ejecución

Soporte laboral y tecnológico

Indicadores

- Tareas complementarias
- Herramientas virtuales

Bienestar Social

Indicadores

- Entorno laboral
- Calidad de vida

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición conceptual:

Es definida como la dedicación que los empleados le dan a su organización, es una emoción que los une porque les genera confianza y los lleva a creer y aceptar la meta y valor organizacional, queriendo alcanzar las metas más grandes de las organizaciones por las que nos esforzamos y seguir siendo parte de ellas. Porter, 1974 (citado por Dailey, 2012).

Definición operacional:

Operacionalmente, se logró aplicar una herramienta que estudio una variable de investigación, siendo una encuesta.

Dimensiones:

Compromiso afectivo

Indicadores

- Pertenencia
- Identificación

Compromiso Normativo

Indicadores

- Lealtad
- Obligación

Compromiso Continuo

Indicadores

- Sentido de permanencia
- Expectativa de cambio

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: Se describe al universo estudiado, son los grupos de instituciones, temas y secciones con características similares (Galindo, 2020). En este estudio, el número de la población fue de 1100 trabajadores de un Hospital de EsSalud, Trujillo.

Criterios de inclusión: Se incluyó a servidores del género femenino y masculino, que contrato mantengan un de trabajo por más de uno año, en un Hospital de EsSalud de Trujillo y que su intervención sea de forma voluntaria en el estudio.

Criterios de exclusión: Se excluyó a servidores que trabajen por un contrato menor a un año y trabajadores que se encontraban haciendo uso de licencia con goce de haber o que habiendo aceptado participar decidan retirarse o anular sus encuestas.

Muestra: Incluye a todos los subgrupos de la población y por tanto es representativa con las mismas características (Hernández y Coello, 2020). Al respecto la muestra será de 89 trabajadores de un Hospital de EsSalud de Trujillo, indicando que se toma una muestra censal.

Donde:

Margen: 5%

Probabilidad de Éxito: 50%

Probabilidad de fracaso: 50%

Nivel de confianza: 95%

Población: 1100

N: 89

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Muestreo: Determina la manera en que seleccionamos la muestra; siendo el trabajo no probabilístico, porque no se elige por la verosimilitud sino por diferentes criterios. En este sentido, la población total se considera una muestra, y no es necesaria la selección porque se considera en su totalidad (Hernández y Mendoza, 2018).

Unidad de análisis: Los trabajadores de un Hospital de EsSalud de Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: se estableció una encuesta. El estudio mencionó los métodos prácticos

más utilizados para la recolección de datos (Hernández y Mendoza, 2018).

Instrumento: fue un cuestionario. Los cuestionarios son herramientas que permiten obtener información a través de cada pregunta diseñada de acuerdo a la dimensión e indicador de las variables (Galindo, 2020).

Para medir la Variable 1, se aplicó una herramienta compuesta por tres dimensiones y seis indicadores jornada trabajo, soporte laboral y bienestar social a través de 15 interrogantes en una escala Likert ordinal multivariada. A fin de estimar la Variable 2, se consideraron 03 dimensiones y 06 indicadores; Compromiso afectivo (dominio e identidad); compromiso normativo (fidelidad y compromiso); y, compromiso continuo (posesión y posibilidad cambiadas), usando múltiples subescalas Likert de 15 preguntas.

Validez: En el presente estudio, según evaluación de expertos, quienes evaluaron el instrumento y su contenido frente a parámetros científicos.

Tabla 1
Listado de Expertos

Expertos	Especialidad
Dr. Robert Alexander Jara Miranda	Dr. Administración
Dr. Luis Alberto fuentes Mantilla	Dr. Administración
Dr. Abraham José García Yovera	Dr. Gestión Pública

Confiabilidad: Permite repetir el instrumento en varias ocasiones, y obtener los mismos resultados (Hernández y Mendoza, 2018). Este trabajo, llegó aplicar el Alfa de Cronbach analizando el nivel de concordancia entre instrumentos.

3.5. Procedimientos

El estudio se inicia con los permisos correspondientes. Después de la validación, se realizará una prueba piloto en algunos grupos de personas mediante una encuesta para describir los niveles de confiabilidad del instrumento de cada variable, con los cuales los resultados pueden ser analizados. Una vez puesto en

funcionamiento el instrumento, se realizan los análisis correspondientes, se presentan los resultados y se redactan cada discusión y conclusión.

3.6. Método de análisis de datos

Las cifras adquiridas se analizaron con SPSS, v. 26 y Microsoft Excel, tras obtener el Alfa de Cronbach, se pudo desarrollar un análisis descriptivo de los datos obtenidos. Con base en el análisis descriptivo, se determinó la distribución de frecuencias de las dos variables con el objetivo de analizar los niveles alcanzados por cada variable. El análisis inferencial incluyó una prueba de normalidad para determinar si la muestra se distribuye normalmente, se usó Shapiro Wilk para una muestra con más de 50 casos. Y para los supuestos no paramétricos de normalidad, se utilizó Rho Spearman como estadístico a fin de comprobar cada hipótesis correlacional. (Mias, 2018).

3.7. Aspectos éticos

En cuanto al código ético observado en el trabajo, se tuvo en cuenta el código ético de nuestra universidad. Los indicadores evaluados fueron: en relación a la autonomía, beneficencia, no maleficencia y consentimiento informado (UCV, 2020). a) Respetar la autonomía, al respetar las decisiones de los empleados de participar en la investigación; b) beneficencia, fines benéficos con los que están tratando de hacer el bien; c) no maleficencia, no es maliciosa si no se amenaza la identidad de la persona; d) confidencialidad, mediante la cual los datos se protegen y mantienen privados; y e) consentimiento informado, que establece que los empleados deciden libremente participar en el estudio después de haber sido informados.

IV. RESULTADOS

Se plasma seguidamente cada resultado según cada objetivo.

Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre Trabajo remoto y Compromiso afectivo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud Trujillo 2023.

H₁: Existe relación entre Trabajo remoto y Compromiso afectivo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023.

H₀: No existe relación entre Trabajo remoto y Compromiso afectivo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023.

Tabla 2

Tabla Cruzada entre Trabajo Remoto y Compromiso Afectivo

		Compromiso afectivo			Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto		
Trabajo remoto	Bajo	60,0%	0,0%	0,0%	60,0%	Rho de Spearman 0,240 Sig. (bilateral) 0,023
	Medio	28,0%	9,0%	0,0%	37,0%	
	Alto	3,0%	0,0%	0,0%	3,0%	
Total		91,0%	9,0%	0,0%	100,0%	

Nota: Con respecto a la tabla 02, para el resultado, se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman, lo cual obtuvo una correlación bilateral entre la variable Trabajo remoto y dimensión compromiso afectivo con un 0.240, lo que permite el enunciado es que se concluya un grado de correlación positiva baja, con lo que se confirma una relación directa y proporcional del trabajo remoto y Compromiso afectivo.

Por otro lado, para la hipótesis 01, se llegó a utilizar el Rho de Spearman, en el cual su Sig. Bilateral fue 0.023 menor al 0.05, determinando consecutivamente que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, asumiendo una correlación sustancial positiva baja, la misma que se sostiene por el cruce de porcentaje logrado entre ellas, determinado que el trabajo remoto influye de forma baja con la dimensión compromiso afectivo de un 60.0%.

Por ello para en relación al análisis inferencial, el Hospital de EsSalud de Trujillo, en estudio, debería optimizar el trabajo remoto y de esa manera mejoraría el compromiso afectivo.

Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre Trabajo remoto y Compromiso normativo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023.

H₁: Existe relación entre trabajo remoto y Compromiso normativo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023.

H₀: No existe relación entre trabajo remoto y Compromiso normativo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023.

Tabla 3
Tabla Cruzada entre Trabajo Remoto y Compromiso Normativo

		Compromiso Normativo				Correlación
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Trabajo remoto	Bajo	42,0%	18,0%	0,0%	60,0%	Rho de Spearman -0,235 Sig. (bilateral) 0,026
	Medio	31,0%	6,0%	0,0%	37,0%	
	Alto	2,0%	1,0%	0,0%	3,0%	
Total		75,0%	25,0%	0,0%	100,0%	

Nota: Con respecto a la tabla 03, para el resultado, se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman, lo cual obtuvo una correlación bilateral entre la variable Trabajo remoto y dimensión compromiso normativo con un -0,235, lo que permite el enunciado es que se concluya un grado de correlación negativa baja, con lo que se confirma una relación directa y proporcional del trabajo remoto y Compromiso normativo.

Por otro lado, para la hipótesis 02, se llegó a utilizar el Rho de Spearman, en el cual su Sig. Bilateral fue 0.026 menor al 0.05, determinando consecutivamente que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, asumiendo una correlación sustancial negativa baja, la misma que se sostiene por el cruce de porcentaje logrado entre ellas, determinado que el trabajo remoto influye de forma baja con la dimensión compromiso normativo de un 42.0%.

Por ello para en relación al análisis inferencial, el Hospital de EsSalud de Trujillo, en estudio, debería elaborar estrategias para el trabajo remoto y de esa manera mejorar el compromiso Normativo.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre Trabajo remoto y Compromiso continuo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023.

H₁: Existe relación entre trabajo remoto y Compromiso continuo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023.

H₀: No existe relación entre trabajo remoto y Compromiso continuo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023.

Tabla 4
Tabla cruzada entre Trabajo remoto y Compromiso Continuo

		Compromiso Continuo				Correlación
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Trabajo remoto	Bajo	44,0%	16,0%	0,0%	60,0%	Rho de Spearman -0,071 Sig. (bilateral) 0,511
	Medio	29,0%	8,0%	0,0%	37,0%	
	Alto	3,0%	0,0%	0,0%	3,0%	
Total		76,0%	24,0%	0,0%	100,0%	

Nota: Con respecto a la tabla 04, para el resultado, se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman, lo cual obtuvo una correlación bilateral entre la variable Trabajo remoto y dimensión compromiso continuo con un -0,071, lo que permite el enunciado es que se concluya un grado de correlación negativa baja, con lo que se confirma una relación directa y proporcional del trabajo remoto y Compromiso continuo.

Por otro lado, para la hipótesis 03, se llegó a utilizar el Rho de Spearman, en el cual su Sig. Bilateral fue 0.511 menor al 0.05, determinando consecutivamente que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, asumiendo una correlación sustancial negativa baja, la misma que se sostiene por el cruce de porcentaje logrado entre ellas, determinado que el trabajo remoto influye de forma baja con la dimensión compromiso normativo de un 44.0%.

Por ello para en relación al análisis inferencial, el Hospital de EsSalud de Trujillo, en estudio, elaborar un plan para el trabajo remoto y de esa manera optimizar el compromiso continuo.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre Trabajo remoto y Compromiso organizacional en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023.

H₁: Existe relación entre trabajo remoto y Compromiso organizacional en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023.

H₀: No existe relación entre trabajo remoto y Compromiso organizacional en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023.

Tabla 5

Tabla Cruzada entre Trabajo remoto y Compromiso Organizacional

		Compromiso organizacional				Correlación
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Trabajo remoto	Bajo	46,0%	14,0%	0,0%	60,0%	Rho de Spearman 0,277 Sig. (bilateral) 0,009
	Medio	16,0%	21,0%	0,0%	37,0%	
	Alto	3,0%	0,0%	0,0%	3,0%	
Total		65,0%	35,0%	0,0%	100,0%	

Nota: Con respecto a la tabla 05, para el resultado, se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman, lo cual obtuvo una correlación bilateral entre la variable Trabajo remoto y compromiso organizacional con un 0,277, lo que permite el enunciado es que se concluya un grado de correlación positiva baja, con lo que se confirma una relación directa y proporcional del trabajo remoto y Compromiso organizacional.

Por otro lado, para la hipótesis general, se llegó a utilizar el Rho de Spearman, en el cual su Sig. Bilateral fue 0.009 menor al 0.05, determinando consecutivamente que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, asumiendo una correlación sustancial negativa baja, la misma que se sostiene por el cruce de porcentaje logrado entre ellas, determinado que el trabajo remoto influye de forma baja con el compromiso organizacional de un 46.0%.

Por ello para en relación al análisis inferencial, el Hospital de EsSalud de Trujillo, en estudio, formular estrategias para el trabajo remoto y de esa manera mejorar el compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

Iniciaremos a contrastar nuestros resultados hallados según cada uno de los objetivos plasmado en el trabajo, para ello contrastaremos con diversas investigaciones.

En relación a nuestro objetivo general, se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman, lo cual obtuvo una correlación bilateral entre la variable Trabajo remoto y compromiso organizacional con un 0,277, lo que permite el enunciado es que se concluya un grado de correlación positiva baja, con lo que se confirma una relación directa y proporcional del trabajo remoto y Compromiso organizacional. Por otro lado, para la hipótesis general, se llegó a utilizar el Rho de Spearman, en el cual su Sig. Bilateral fue 0.009 menor al 0.05, determinando consecutivamente que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, asumiendo una correlación sustancial negativa baja, la misma que se sostiene por el cruce de porcentaje logrado entre ellas, determinado que el trabajo remoto influye de forma baja con el compromiso organizacional de un 46.0%. De acuerdo al resultado obtenido se puede contrastar con la teoría de Milla (2021). En su trabajo en Ancash, buscó que se determine la relación del trabajo remoto y compromiso organizacional de los colaboradores del Municipio del distrito de independencia. Se estableció con un trabajo cuantitativo, bajo un diseño correlacional no experimental, encuestando a 120 trabajadores. La conclusión fue que hay una relación significativa con un valor de 0.774; inferior a 0.05 del trabajo remoto y compromiso organizacional del servidor del municipio, evidenciando que las decisiones tomadas dentro de la dirección fueron importantes para garantizar el compromiso de los empleados con las directivas de la entidad y la capacidad de realizar el trabajo remoto de manera oportuna. De acuerdo a ello, podemos interpretar que, hay relación entre ambas variables estudiadas, se puede recalcar que el desarrollo del trabajo remoto es muy importante para las entidades estatales.

De acuerdo al primer objetivo específico, para el resultado, se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman, lo cual obtuvo una correlación bilateral entre la variable Trabajo remoto y dimensión compromiso afectivo con un 0.240, lo que permite el enunciado es que se concluya un grado de correlación positiva baja, con lo que se confirma una relación directa y proporcional del trabajo remoto y

Compromiso afectivo. Por otro lado, para la hipótesis 01, se llegó a utilizar el Rho de Spearman, en el cual su Sig. Bilateral fue 0.023 menor al 0.05, determinando consecutivamente que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, asumiendo una correlación sustancial positiva baja, la misma que se sostiene por el cruce de porcentaje logrado entre ellas, determinado que el trabajo remoto influye de forma baja con la dimensión compromiso afectivo de un 60.0%. Estos resultados se contrastan Lino (2022). En su artículo en Huacho, su finalidad fue que determine una existente relación del trabajo remoto y compromiso laboral de los empleados administrativos de Posgrado de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión. Se trazó que el estudio fuera aplicado y seguidamente se estableció como correlacional y con un diseño no experimental. La investigación se concluyó con el descubrimiento de un vínculo entre ambas variables en estudio, usaron el Spearman y posteriormente fue la prueba estadística utilizada, la que estableció una significancia que oscilo con un valor de 0,002, en la observación de correlación entre cada variable logro obtener un valor de 0,781. En La teoría de Alcover, (2020), se refiere a aspectos relacionados con perspectivas psicológicas que describen cómo los empleados se identifican psicológicamente con la organización a través de los valores y filosofías de la organización. Los empleados, por lo tanto, participan más, tienen una mejor actitud y muestran presunción y sensación de pertenencia a la corporación. Se puede interpretar que existe relación entre variable y dimensión, ya que el trabajo remoto es beneficioso para el trabajador y compromiso afectivo es la identificación que tiene el colaborador con la entidad.

En referencia al segundo objetivo específico, para el resultado, se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman, lo cual obtuvo una correlación bilateral entre la variable Trabajo remoto y dimensión compromiso normativo con un -0,235, lo que permite el enunciado es que se concluya un grado de correlación negativa baja, con lo que se confirma una relación directa y proporcional del trabajo remoto y Compromiso normativo. Por otro lado, para la hipótesis 02, se llegó a utilizar el Rho de Spearman, en el cual su Sig. Bilateral fue 0.026 menor al 0.05, determinando consecutivamente que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, asumiendo una correlación sustancial negativa baja, la misma que se sostiene por el cruce de porcentaje logrado entre ellas, determinado que el trabajo remoto influye de forma baja con la dimensión compromiso normativo de un 42.0%. Estos

resultados se contrastan con Chávez (2021). Con el trabajo en Lima, busco determinar una existente relación del trabajo remoto y el compromiso laboral del docente de una entidad Educativa Privada – Colegio Privado Educare. La investigación pertenece al tipo de teoría básica, al nivel descriptivo correlacional. La correlación del Spearman, logro un valor de 0.691 que indicó que entre trabajo remoto y el compromiso laboral del educador hay una relación positiva directa. En La teoría de Meyer & Allen (1991), es definido como el grado de como una persona se siente moralmente obligada a continuar en la empresa. Es una responsabilidad, se cree en la lealtad, talvez porque son capacitados, tienen una retribución económica y bonificaciones superiores a lo que indica la ley, lo cual hace que los trabajadores se queden hasta que paguen su deuda. Esto quiere decir que el empleado que percibe estos beneficios concibe la idea moral de retribuir al empleador los beneficios otorgados. Al respecto se puede apreciar que en este estudio no se estableció relación ente variable y dimensión, al contrastar con el primer autor, este indica que si hay relación entre ambas variables y el segundo autor manifiesta que el compromiso normativo es una responsabilidad por parte del trabajador.

En relación al tercer objetivo específico, para el resultado, se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman, lo cual obtuvo una correlación bilateral entre la variable Trabajo remoto y dimensión compromiso continuo con un $-0,071$, lo que permite el enunciado es que se concluya un grado de correlación negativa baja, con lo que se confirma una relación directa y proporcional del trabajo remoto y Compromiso continuo. Por otro lado, para la hipótesis 03, se llegó a utilizar el Rho de Spearman, en el cual su Sig. Bilateral fue 0.511 menor al 0.05 , determinando consecutivamente que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, asumiendo una correlación sustancial negativa baja, la misma que se sostiene por el cruce de porcentaje logrado entre ellas, determinado que el trabajo remoto influye de forma baja con la dimensión compromiso normativo de un 44.0% . Estos resultado se contrastan con Inglessi & Rondo (2021), en su investigación buscó que se identifique si el trabajo remoto se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores de la Universidad Nacional Ciro Alegría (UNCA). Por otro lado el trabajo estudiado fue cuantitativo, a la vez, se estableció como correlacional y posteriormente con el diseño no experimental, se realizó una encuesta a 45

servidores, concluyendo que, hubo una relación directa muy fuerte en el trabajo remoto y compromiso organizacional del trabajador de la universidad, por ello se obtuvo un resultado de 0.756 mediante el Rho de Spearman, con un sig. inferior al 1% ($p < 0.01$), demostrando una relación directa y significativa entre factores de inseguridad psicosocial en el compromiso organizacional del colaborador universitario. En La teoría de Alcover, (2020), refiere que el Compromiso continuo, este se relaciona con el apego físico que muestran los trabajadores a su organización, es decir, los empleados se sienten apegados a la organización siempre que las oportunidades disponibles para los trabajadores no superen a las demás, incrementos de salario, etc. (Alcover, 2020). Al respecto se puede observar que en este estudio no hubo relación ente variable y dimensión, al contrastarlo con el primer autor, este indica que hay relación muy fuerte y de acuerdo al segundo autor indica sobre compromiso hacia la empresa que adquiere el trabajador.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, mediante el rho Spearman, se determinó un existente grado de correlación positiva baja de 0,277, por ello se afirmó una relación directa y proporcional del trabajo remoto y Compromiso organizacional, asimismo, se logró un Sig. Bilateral es 0.009 inferior a 0.05, por ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.
2. Respecto al objetivo específico 01, se determinó que existe un grado de correlación positiva baja de 0,240, con lo que se confirma la relación directamente proporcional entre el trabajo remoto y Compromiso afectivo, a la vez, se obtuvo un Sig. Bilateral es 0.023 menor a 0.05, razón por la cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
3. En referencia al objetivo específico 02, se determinó que existe un grado de correlación negativa baja de -0.235, con lo que se confirma que no existe relación directamente proporcional entre el trabajo remoto y Compromiso normativo, a la vez, se obtuvo un Sig. Bilateral es 0.026 menor a 0.05, razón por la cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
4. En relación al objetivo específico 03, se determinó que existe un grado de correlación negativa muy baja de -0.071, con lo que se confirma que no existe relación directamente proporcional entre el trabajo remoto y Compromiso continuo, a la vez, se obtuvo un Sig. Bilateral es 0.511 mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al responsable del Hospital de EsSalud de Trujillo, implementar métodos de seguimiento continuo inopinado en los servidores públicos que realizan trabajo remoto e ir implementado la ley de teletrabajo según lo reglamentado en la actualidad, flexibilizándolo la distribución del tiempo dentro de la jornada laboral, donde se pueda evidenciar el compromiso por parte de los colaboradores e involucramiento de cada trabajador.

Se recomienda al responsable del Hospital de EsSalud de Trujillo, coordinar acciones con la oficina de recursos humanos, determinar y establecer labores de teletrabajo por temporalidad o permanente, de acuerdo al puesto de trabajo y funciones realizadas, ya sea de carácter voluntario o reversible, establecido primero un proceso de sensibilización, con todo el personal permitiendo que mejore el desempeño y compromiso institucional.

Se recomienda al responsable del Hospital de EsSalud de Trujillo, elaborar estrategias que incentiven la labor del teletrabajo, y una vez identificado los puesto que asumirían el mismo, elaborar las capacitaciones de los servicios digitales e implementar con herramientas su nueva labor, permitiendo que los trabajadores valoren su compromiso en la institución y deseen quedarse más tiempo en la entidad.

Se recomienda al responsable del Hospital de EsSalud de Trujillo, coordinar con cada jefe de departamento o servicio, formando grupos de trabajo e impulsando reuniones continuas con el personal que aplicara el teletrabajo, estableciendo que brinden propuestas y que optimicen su labor al brindar el servicio de atención con el paciente y a través de esta práctica genuina generando un compromiso extrínseco con la institución.

REFERENCIAS

- Alcover, C. (2020). *Empleo sostenible: Edad, trabajo y alternativas al retiro en la sociedad 4.0*. Ediciones Díaz de Santos.
- Alles, M. (2018). *Comportamiento Organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de la Gestión por Competencias* (9.a ed.). Ediciones Granica. https://www.academia.edu/36266499/Comportamiento_organizacional_1ed_martha_alles
- Araya, S. et al. (2020). *Compromiso Organizacional de funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. Propósitos y Representaciones*, 8(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Calderón, J. (2016). *Socialización y compromiso organizacional: Una revisión a partir del bienestar laboral. Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3). <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Caman, K. (2020). *El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto. Revista Actualidad Laboral*. <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajoremoto/>
- Castro, A. (2021). *Impacto Del Teletrabajo En los Trabajadores de Entidades e Instituciones de Cooperación Técnica Internacional Constituidas en el Extranjero (Eniex) Que Operan En Perú Al 2020*, Universidad del Pacífico (Perú). <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4713534>
- Chaves, E. & Rodríguez L. (2018). *Análisis de Confiabilidad y Validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE)*. Ministerio de Educación Pública, San José, Costa Rica. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10645>
- Chávez, L. (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.

- https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8398/1/REP_LESLYE.CH%C3%81VEZ_TRABAJO.REMOTO.Y.COMPROMISO.pdf
- Chuquillanqui, O. & Ramírez, E. (2016). *El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al nuevo marco normativo*. Derecho & Sociedad (46), 111-120. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18824/19044>
- Congreso de la República del Perú (2020). Decreto de Urgencia N° 026-2020, *Decreto de Urgencia que Establece Diversas Medidas Excepcionales y Temporales para Prevenir la Propagación del Coronavirus (Covid-19) en el Territorio Nacional*. Presidencia de la República.
- <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional*. Escuela de Negocios de -Watt University Edinburgh. Reino Unido.
- https://www.ebc.mx/docs/mba/Comportamiento_Organizacional.pdf
- Delgado, A. (2020). *El Trabajo Remoto en el Perú en Tiempos del Covid19*. Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Vol.2 N°3.
- Edquen, J. (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.
- <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7612>
- Escalante, S. & Diaz, I. (2022). *Trabajo remoto y compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros*. Universidad Cesar Vallejo SCIENDO, 25(3), 313-319. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.038>
- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos: Una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. 3Ciencias. <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2020/03/Estad%C3%ADstica-para-no-estad%C3%ADsticos-Una-gu%C3%ADa-b%C3%A1sica-sobre-la-metodolog%C3%ADa-cuantitativa-de-trabajos-acad%C3%A9micos-2.pdf>

- Gómez, S. & Mantilla, I. (2021), *Trabajo Remoto y Compromiso Organizacional en los Servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en Tiempos de Pandemia*. Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/79605>
- Hernández, R. & Coello, S. (2020). *El paradigma cuantitativo de la investigación científica*. Ciudad de La Habana. Editorial Universitaria (Cuba).
<https://universoabierto.org/2020/10/01/el-paradigma-cuantitativo-de-la-investigacion-cientifica/>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
<http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc1/1385>
- Huamani, M. (2021). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen Huancayo en el contexto de la emergencia sanitaria por el COVID-19*
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11618/1/IV_PG_MGP_TI_Huamani_Mucha_Pimentel_2021.pdf
- Ingllesi, L. & Rondo, C. (2021). *Trabajo Remoto Y Compromiso Organizacional De Los Trabajadores De La Universidad Nacional Ciro Alegría*. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
<http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/1175>
- Irusta, J. & Ingrassia R. (2020). *Estudio De Caso: Entorno Organizacional Del Trabajo Remoto*. Informes de Investigación IIATA, 5(5), 183-194.
<https://doi.org/10.35305/iiata.v5i5.20>
- Lino, E. (2022). *El Trabajo Remoto y su Influencia en el Desempeño Laboral en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6113/ELIA%20RAQUEL%20LINO%20ESCOBAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, A. & Campos, W. (2015). *Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores*. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Martínez, M. et al. (2020). *Bioestadística Amigable*. Elsevier Health Sciences.
<https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202->

articulo-bioestadistica-aplicada-investigacion-clinica-conceptos-
S0716864019300045

- Meyer, J. y Allen, N. (1991). "Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional". *Human Resource Management Riview*.
https://static.s123-cdn.com/uploads/3966828/normal_600e130c3a04c.pdf
- Milla, K. (2021). *Trabajo remoto y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78035>
- Paucar, A. (2021). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional de san Agustín de Arequipa durante el estado de emergencia nacional covid-19, 2021*.
<http://hdl.handle.net/20.500.12773/13646>
- Pacheco, R. (2021), en su tesis denominada "*Compromiso organizacional y su influencia en el trabajo remoto de la empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo*". Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76541>
- Peiró, J. & Soler, A. (2020). *El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea*. *COVID19: Ivie Express, N° 11/2020*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE). Link: <https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/05/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-plantea.pdf>
- Presidencia de la República del Perú (2019). Decreto Supremo N° 019-2019-TR. *Decreto Supremo que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-la-seccion-primera-del-reglament-decreto-supremo-n-019-2019-tr-1824376-2/>
- Presidencia de la República del Perú (2020). Decreto Supremo N° 010-2020-TR, *Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19*.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2/>

Quintanilla, L. et al. (2020). *Fundamentos de Investigación en Psicología*. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. https://books.google.com.pe/books?id=uF4HEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Refulio, D. & Rojas, V. (2022), *El trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Roosevelt, 2022*. Universidad Continental Huancayo.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12074/2/IV_PG_MRHGO_TE_Refulio_Rojas_2022.pdf

Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA. *Aprueban el Documento Técnico: Atención y Manejo Clínico de Casos de COVID-19, Escenario de Transmisión Focalizada*. Ministerio de Salud.

Romo, M. et al. (2021). *Teletrabajo, modalidad que demanda compromiso y fiabilidad en los empleados*. Boletín Científico INVESTIGIUM De La Escuela Superior De Tizayuca, 7(13), 17-23.

<https://doi.org/10.29057/est.v7i13.7303>

Salazar, P. (2018). *Relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional: Un Estudio en una Entidad Pública Ecuatoriana*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>

Saravia, E. (2021). *Gestión Del Trabajo Remoto Y Desempeño Laboral Del Personal En La Municipalidad Distrital De San José De Ticllas Durante, El Covid-19 - 2021*. Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

<http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/702>

Thorner, V. (2020). *Desde la distancia. una guía práctica para el liderazgo remoto*. <https://valentinathoerner.com/from-a-distance-book-remote-leadership/>

Torner C. & Rojas S. (2021). *Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano*, Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación, vol.11 (3), 437-450.

<https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>

- Toribio, J. (2020). *Gestión de Riesgos Laborales, Elaborando y revisando un IPERC, SUIT Sunafil*.
<https://suitsunafil.org.pe/gestion-de-riesgos-laborales-elaborando-y-revisando-un-iperc/>
- Universidad Cesar Vallejo (2020). *Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV. Por la cual aprueba la actualización del Código de Ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo Código de Ética en Investigación*.
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Valenzuela, J. & Flores, M. (2018). *Fundamentos de investigación educativa*. Volumen 2 y 3. Editorial Digital del Tecnológico de Monterrey.
<http://hdl.handle.net/11285/621231>
- Zayas, P. & Báez R. (2016). *Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista*. *Ciencias Holguín*, 22(2).
<https://www.redalyc.org/pdf/1815/181545579004.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
TRABAJO REMOTO	Se define como una prestación de servicios, la misma que requiere la permanencia constante del trabajador en su lugar de residencia, utilizando medios no específicos, equipos que, en la medida de lo posible, permitan realizar labores fuera del centro de trabajo. (D.S. N° 010-2020-TR).	La variable se operacionalizó de acuerdo a sus tres dimensiones: jornada trabajo, soporte laboral y bienestar social.	Jornada de Trabajo	Temporalidad	Ordinal
				Ejecución	
			Soporte Laboral y Tecnológico	Tareas Complementarias	
				Herramientas Virtuales	
			Bienestar Social	Entorno Laboral	
				Calidad de vida	

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Se define como la dedicación que los empleados le dan a su organización es una emoción que los une porque les inspira confianza y los lleva a creer y aceptar Las metas y valores de la organización, queriendo alcanzar las metas más grandes de las organizaciones por las que nos esforzamos y seguir siendo parte de ellas. Porter, 1974 (citado por Dailey, 2012).	La variable se operacionalizó de acuerdo a sus tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso continuo.	Compromiso Afectivo	Pertenencia	Ordinal
				Identificación	
			Compromiso Normativo	Lealtad	
				Obligación	
			Compromiso Continuo	Sentido de permanencia	
				Expectativa de cambio	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TRABAJO REMOTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL CONTEXTO POSCOVID-19 EN UN HOSPITAL DE ESSALUD, TRUJILLO 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
¿Cuál es la relación entre Trabajo remoto y Compromiso organizacional en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023?	Determinar la relación entre Trabajo remoto y Compromiso organizacional en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023.	H ₁ : Existe relación entre Trabajo remoto y Compromiso organizacional en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023. H ₀ : No existe relación entre Trabajo remoto y Compromiso organizacional en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023.	Trabajo Remoto	Jornada de Trabajo Soporte Laboral y tecnológico Bienestar social.	Temporalidad Ejecución Tareas Complementarias Herramientas Virtuales Entorno Laboral Calidad de Vida	Tipo de Inv. Aplicada Diseño de Inv. No experimental
Problemas específicos ¿Cómo se relaciona el Trabajo remoto y el Compromiso afectivo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023? ¿Cómo se relaciona el Trabajo remoto y el Compromiso normativo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023? ¿Cómo se relaciona el Trabajo remoto y el Compromiso continuo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023?	Objetivos Específicos Determinar la relación entre Trabajo remoto y el Compromiso afectivo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023. Determinar la relación entre Trabajo remoto y el Compromiso normativo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023. Determinar la relación entre Trabajo remoto y el Compromiso continuo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023.	Hipótesis específica H ₁ : Existe relación entre Trabajo remoto y Compromiso afectivo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023. H ₀ : No existe relación entre Trabajo remoto y Compromiso afectivo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023. H ₁ : Existe relación entre Trabajo remoto y Compromiso normativo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023. H ₀ : No existe relación entre Trabajo remoto y Compromiso normativo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023. H ₁ : Existe relación entre Trabajo remoto y Compromiso continuo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023. H ₀ : No existe relación entre Trabajo remoto y Compromiso continuo en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023.	Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo Compromiso normativo Compromiso continuo.	Pertenencia Identificación Lealtad Obligación Sentido de Permanencia	Nivel: correlacional Población: 1100 Muestra: 89 Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Anexo 02

CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: "Trabajo Remoto y Compromiso Organizacional en el contexto poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023". Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

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

TRABAJO REMOTO	S	CS	A	CN	N
Jornada de Trabajo	5	4	3	2	1
Temporalidad					
1. ¿Le está resultando beneficioso la modalidad de trabajo remoto?					
2. ¿Efectúa modificaciones en los días autorizados para realizar trabajo remoto por necesidades del servicio?					
Ejecución					
3. ¿Implementó ambientes en su domicilio que se adapten al puesto trabajo remoto?					
4. Tras levantamiento Estado de Emergencia ¿Le gustaría que el trabajo remoto fuese parte de su rutina laboral?					
5. ¿Propone Alguna Idea o Iniciativa para Mejorar el Programa De Trabajo remoto?					
Soporte Laboral y Tecnológico					
Tareas complementarias					

6. ¿Los Campos formativos aplicados en el desarrollo programa Trabajo remoto son Convenientes?					
7. ¿Qué tan satisfecho estas con los cambios en la organización para trabajar desde casa?					
Herramientas virtuales					
8. ¿Cuentas con todos los equipos necesarios para realizar trabajo remoto?					
9. ¿La cobertura del internet que tienes en tu casa ofrece una buena conectividad?					
10. ¿En su casa se ha sentido más controlado por trabajo remoto?					
Bienestar Social	S	CS	A	CN	N
	5	4	3	2	1
Entorno Laboral					
11. ¿Considera que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales tiene más ventajas o desventajas el trabajo remoto?					
12. ¿Considera que aumenta la carga de trabajo en tiempo trabajo remoto?					
Calidad de vida					
13. ¿Considera que aumenta el estrés laboral producto de la teledisponibilidad?					
14. ¿Se le hizo fácil la adecuación espacio al trabajo remoto?					
15. ¿El trabajo remoto le permitió mejorar el nivel de Concentración al realizar tareas?					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	S	CS	A	CN	N
Compromiso Afectivo	5	4	3	2	1
Pertenencia					
16. ¿Se siente cómodo en la empresa que labora?					
17. ¿Siente que forma parte importante para la organización?					
18. ¿Es consciente de que labora en una gran institución?					
Identificación					
19. ¿Siempre piensa en hacer bien las cosas porque se siente identificado con la empresa?					
20. ¿Esta organización significa personalmente mucho para usted?					

Compromiso Normativo	S	CS	A	CN	N
Lealtad	5	4	3	2	1
21. ¿Siente que la organización ha hecho mucho por usted, que no puedo dejarla?					
22. ¿La institución le ha capacitado constantemente y le ha convertido en un buen trabajador?					
23. ¿Considera que en la institución existe desarrollo profesional, donde le permita crecer?					
Obligación					
24. ¿Tiene la obligación de permanecer en la institución?					
25. ¿Su obligación con la institución va más allá de lo económico?					
Compromiso Continuo	S	CS	A	CN	N
Sentido de permanencia	5	4	3	2	1
26. ¿Siente que ha dejado mucho en esta institución y salir sería empezar de nuevo?					
27. ¿Salir de esta institución, no le asegura que donde esté trabajando sea mejor que aquí?					
Expectativa de cambio					
28. ¿Siente que dejar a la institución en este momento, muchas cosas cambiarían en su vida?					
29. ¿Sería muy duro para usted dejar esta organización, inclusive si lo quisiera?					
30. ¿Considera que, de existir la posibilidad de dejar la empresa sería por un aspecto personal más que económico?					

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Dónde:

- Margen: 5%
- Probabilidad de Éxito: 50%
- Probabilidad de fracaso: 50%
- Nivel de confianza: 95%
- Población: 1100
- N: 89

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Jornada de Trabajo							
1	¿Le está resultando beneficioso la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X		
2	¿Efectúa modificaciones en los días autorizados para realizar trabajo remoto por necesidades del servicio?	X		X		X		
3	¿Implementó ambientes en su domicilio que se adapten al puesto trabajo remoto?	X		X		X		
4	Tras levantamiento Estado de Emergencia ¿Le gustaría que el trabajo remoto fuese parte de su rutina laboral?	X		X		X		
5	¿Propone Alguna Idea o Iniciativa para Mejorar el Programa De Trabajo remoto?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Soporte Laboral y Tecnológico	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Los Campos formativos aplicados en el desarrollo programa Trabajo remoto son convenientes?	X		X		X		
7	¿Qué tan satisfecho estas con los cambios en la organización para trabajar desde casa?	X		X		X		
8	¿Cuentas con todos los equipos necesarios para realizar trabajo remoto?	X		X		X		
9	¿La cobertura del internet que tienes en tu casa ofrece una buena conectividad?	X		X		X		
10	¿En su casa se ha sentido más controlado por trabajo remoto?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Bienestar Social	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales tiene más ventajas o desventajas el trabajo remoto?	X		X		X		
12	¿Considera que aumenta la carga de trabajo en tiempo trabajo remoto?	X		X		X		
13	¿Considera que aumenta el estrés laboral producto de la teledisponibilidad?	X		X		X		
14	¿Se le hizo fácil la adecuación espacio al trabajo remoto?	X		X		X		
15	¿El trabajo remoto le permitió mejorar el nivel de Concentración al realizar tareas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Jara Miranda Robert Alexander

DNI: 42312593

Especialidad del validador: Doctor en Administración Pública

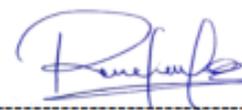
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Trujillo, 14 de enero del 2023.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo							
1	¿Se siente cómodo en la empresa que labora?	x		x		x		
2	¿Siente que forma parte importante para la organización?	x		x		x		
3	¿Es consciente de que labora en una gran institución?	x		x		x		
4	¿Siempre piensa en hacer bien las cosas porque se siente identificado con la empresa?	x		x		x		
5	¿Esta organización significa personalmente mucho para usted?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso Normativo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	¿Siente que la organización ha hecho mucho por usted, que no puedo dejarla?	x		x		x		
7	¿La institución le ha capacitado constantemente y le ha convertido en un buen trabajador?	x		x		x		
8	¿Considera que en la institución existe desarrollo profesional, donde le permita crecer?	x		x		x		
9	¿Tiene la obligación de permanecer en la institución?	x		x		x		
10	¿Su obligación con la institución va más allá de lo económico?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso Continuo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	¿Siente que ha dejado mucho en esta institución y salir sería empezar de nuevo?	x		x		x		
12	¿Salir de esta institución, no le asegura que donde esté trabajando sea mejor que aquí?	x		x		x		
13	¿Siente que dejar a la institución en este momento, muchas cosas cambiarían en su vida?	x		x		x		
14	¿Sería muy duro para usted dejar esta organización, inclusive si lo quisiera?	x		x		x		
15	¿Considera que, de existir la posibilidad de dejar la empresa sería por un aspecto personal más que económico?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Jara Miranda Robert Alexander **DNI:** 42312593

Especialidad del validador: Doctor en Administración Pública

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Trujillo, 14 de enero del 2023.



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Jornada de Trabajo							
1	¿Le está resultando beneficioso la modalidad de trabajo remoto?	X		X		X		
2	¿Efectúa modificaciones en los días autorizados para realizar trabajo remoto por necesidades del servicio?	X		X		X		
3	¿Implementó ambientes en su domicilio que se adapten al puesto trabajo remoto?	X		X		X		
4	Tras levantamiento Estado de Emergencia ¿Le gustaría que el trabajo remoto fuese parte de su rutina laboral?	X		X		X		
5	¿Propone Alguna Idea o Iniciativa para Mejorar el Programa De Trabajo remoto?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Soporte Laboral y Tecnológico	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Los Campos formativos aplicados en el desarrollo programa Trabajo remoto son convenientes?	X		X		X		
7	¿Qué tan satisfecho estas con los cambios en la organización para trabajar desde casa?	X		X		X		
8	¿Cuentas con todos los equipos necesarios para realizar trabajo remoto?	X		X		X		
9	¿La cobertura del internet que tienes en tu casa ofrece una buena conectividad?	X		X		X		
10	¿En su casa se ha sentido más controlado por trabajo remoto?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Bienestar Social	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales tiene más ventajas o desventajas el trabajo remoto?	X		X		X		
12	¿Considera que aumenta la carga de trabajo en tiempo trabajo remoto?	X		X		X		
13	¿Considera que aumenta el estrés laboral producto de la teledisponibilidad?	X		X		X		
14	¿Se le hizo fácil la adecuación espacio al trabajo remoto?	X		X		X		
15	¿El trabajo remoto le permitió mejorar el nivel de Concentración al realizar tareas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Fuentes Mantilla Luis Alberto **DNI:** 17924261

Especialidad del validador: Doctor en Administración

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Trujillo, 14 de enero del 2023.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo								
1	¿Se siente cómodo en la empresa que labora?	x		x		x		
2	¿Siente que forma parte importante para la organización?	x		x		x		
3	¿Es consciente de que labora en una gran institución?	x		x		x		
4	¿Siempre piensa en hacer bien las cosas porque se siente identificado con la empresa?	x		x		x		
5	¿Esta organización significa personalmente mucho para usted?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Compromiso Normativo		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Siente que la organización ha hecho mucho por usted, que no puedo dejarla?	x		x		x		
7	¿La institución le ha capacitado constantemente y le ha convertido en un buen trabajador?	x		x		x		
8	¿Considera que en la institución existe desarrollo profesional, donde le permita crecer?	x		x		x		
9	¿Tiene la obligación de permanecer en la institución?	x		x		x		
10	¿Su obligación con la institución va más allá de lo económico?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Compromiso Continuo		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Siente que ha dejado mucho en esta institución y salir sería empezar de nuevo?	x		x		x		
12	¿Salir de esta institución, no le asegura que donde esté trabajando sea mejor que aquí?	x		x		x		
13	¿Siente que dejar a la institución en este momento, muchas cosas cambiarían en su vida?	x		x		x		
14	¿Sería muy duro para usted dejar esta organización, inclusive si lo quisiera?	x		x		x		
15	¿Considera que, de existir la posibilidad de dejar la empresa sería por un aspecto personal más que económico?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Fuentes Mantilla Luis Alberto **DNI:** 17924261

Especialidad del validador: Doctor en Administración Pública

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Trujillo, 14 de enero del 2023.



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Jornada de Trabajo							
1	¿Le está resultando beneficioso la modalidad de trabajo remoto?	Si		Si		Si		
2	¿Efectúa modificaciones en los días autorizados para realizar trabajo remoto por necesidades del servicio?	Si		Si		Si		
3	¿Implementó ambientes en su domicilio que se adapten al puesto trabajo remoto?	Si		Si		Si		
4	Tras levantamiento Estado de Emergencia ¿Le gustaría que el trabajo remoto fuese parte de su rutina laboral?	Si		Si		Si		
5	¿Propone Alguna Idea o Iniciativa para Mejorar el Programa De Trabajo remoto?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Soporte Laboral y Tecnológico	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Los Campos formativos aplicados en el desarrollo programa Trabajo remoto son Convenientes?	Si		Si		Si		
7	¿Qué tan satisfecho estas con los cambios en la organización para trabajar desde casa?	Si		Si		Si		
8	¿Cuentas con todos los equipos necesarios para realizar trabajo remoto?	Si		Si		Si		
9	¿La cobertura del internet que tienes en tu casa ofrece una buena conectividad?	Si		Si		Si		
10	¿En su casa se ha sentido más controlado por trabajo remoto?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Bienestar Social	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales tiene más ventajas o desventajas el trabajo remoto?	Si		Si		Si		
12	¿Considera que aumenta la carga de trabajo en tiempo trabajo remoto?	Si		Si		Si		
13	¿Considera que aumenta el estrés laboral producto de la teledisponibilidad?	Si		Si		Si		
14	¿Se le hizo fácil la adecuación espacio al trabajo remoto?	Si		Si		Si		
15	¿El trabajo remoto le permitió mejorar el nivel de Concentración al realizar tareas?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Garcia Yovera Abraham José

DNI: 80270538

Especialidad del validador: Magister en Gestión del Talento Humano

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

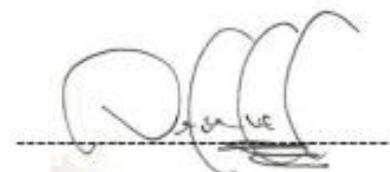
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 21 de enero del 2023



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo							
1	¿Se siente cómodo en la empresa que labora?	Si		Si		Si		
2	¿Siente que forma parte importante para la organización?	Si		Si		Si		
3	¿Es consciente de que labora en una gran institución?	Si		Si		Si		
4	¿Siempre piensa en hacer bien las cosas porque se siente identificado con la empresa?	Si		Si		Si		
5	¿Esta organización significa personalmente mucho para usted?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Siente que la organización ha hecho mucho por usted, que no puedo dejarla?	Si		Si		Si		
7	¿La institución le ha capacitado constantemente y le ha convertido en un buen trabajador?	Si		Si		Si		
8	¿Considera que en la institución existe desarrollo profesional, donde le permita crecer?	Si		Si		Si		
9	¿Tiene la obligación de permanecer en la institución?	Si		Si		Si		
10	¿Su obligación con la institución va más allá de lo económico?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso Continuo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Siente que ha dejado mucho en esta institución y salir sería empezar de nuevo?	Si		Si		Si		
12	¿Salir de esta institución, no le asegura que donde esté trabajando sea mejor que aquí?	Si		Si		Si		
13	¿Siente que dejar a la institución en este momento, muchas cosas cambiarían en su vida?	Si		Si		Si		
14	¿Sería muy duro para usted dejar esta organización, inclusive si lo quisiera?	Si		Si		Si		
15	¿Considera que, de existir la posibilidad de dejar la empresa sería por un aspecto personal más que económico?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Garcia Yovera Abraham José** **DNI: 80270538**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión del Talento Humano**

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 21 de enero del 2023



Firma del Experto Informante.

Anexo 03

Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 6

Resumen de procesamiento de casos de la primera variable

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	89	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	89	100,0

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

Tabla 7

Estadísticas de fiabilidad: Trabajo Remoto

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.742	15

Tabla 8

Resumen de procesamiento de casos de la segunda variable

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	89	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	89	100,0

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

Tabla 9

Estadísticas de fiabilidad: Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.733	15

Rangos de Alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves & Rodríguez (2018)

Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de Normalidad de Trabajo Remoto y Compromiso Organizacional

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TRABAJO REMOTO	,539	89	,000	,209	89	,000
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,533	89	,000	,316	89	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Fuente: SPSS, v. 26

Al contar con 89 casos para evaluar, se aplicó la prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov. En la variable Trabajo Remoto el estadístico adopta un p-valor (Sig.) de 0,000. Asimismo, en la variable Compromiso Organizacional el estadístico toma el valor de 0,000 siendo menores a 0,05. En consecuencia, se infiere que la información entre ambas variables no es normal, o no derivan una distribución normal, este es un indicativo de que se tiene que aplicar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez & Campos (2015)



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD
OFICINA DE CAPACITACION, INVESTIGACION Y DOCENCIA
COMITÉ DE INVESTIGACIÓN Y ÉTICA

PI N° 30 CIYE- O.C.I.Y D-RALL-ESSALUD-2023

CONSTANCIA N° 30

El presidente del Comité de Investigación de la Red Asistencial La Libertad - ESSALUD, ha aprobado el Proyecto de Investigación Títulado:

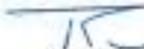
**"TRABAJO REMOTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL
CONTEXTO POSCOVID-19 EN UN HOSPITAL DE ESSALUD, TRUJILLO
2023"**

GUILLERMO REYES, SHEYLA KARYN

Al finalizar el desarrollo de su proyecto deberá alcanzar un ejemplar del trabajo desarrollado vía virtual al email (capacitacionrall@gmail.com), según Directiva N° 04-ETS-ESSALUD-2016, a la Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia - GRALL, caso contrario la información del Trabajo de Investigación no será evaluada por ESSALUD.

Trujillo, 03 de marzo del 2023


Dr. Andres Sánchez Reyno
PRESIDENTE
Comité de Investigación
Red Asistencial La Libertad
EsSalud


Dra. Rosa Lozano Ybañez
JEFE OCIYD-G
RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD
EsSalud

NIT: 9070-2023-793





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Trabajo Remoto y Compromiso Organizacional en el Contexto Poscovid-19 en un Hospital de EsSalud, Trujillo 2023.", cuyo autor es GUILLERMO REYES SHEYLA KARYN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 30 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE DNI: 80270538 ORCID: 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 01- 04-2023 17:16:14

Código documento Trilce: TRI - 0539733