



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Teletrabajo para incrementar el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita-2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :
Licenciado en Administración

AUTOR:

Anton Rondoy, Robert Jeanpiere (orcid.org/0000-0002-3802-7925)

ASESORAS:

Dra. Jimenez Chinga, Regina (orcid.org/0000-0003-4048-0929)

Dra. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa (orcid.org/0000-0003-0744-0052)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y
emprendimiento

PIURA — PERÚ
2023

DEDICATORIA

A Jehova Dios, por otorgarme sabiduría y perseverancia para conseguir mis objetivos propuestos; a la vez por concederme haber conseguido llegar hasta este instante tan valioso de mi instrucción profesional. A mis queridos padres, quienes me apoyan constantemente y me ayudan a superarme día a día. A mis hermanos, Kathiana y Jamir por su apoyo incondicional en todos estos años de carrera.

Robert Anton

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mi señor Dios y a mis padres, Naty y Javier por ser los soportes más fundamentales y por expresarme constantemente su cariño y aliento incondicional a pesar de las adversidades. A mi familia en general por su ánimo y consejos que me otorgaron a lo largo de mi carrera universitaria.

Robert Anton



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JIMENEZ CHINGA REGINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Teletrabajo para incrementar el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paíta- 2023.", cuyo autor es ANTON RONDOY ROBERT JEANPIERE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8.00%, 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.

PIURA, 21 de diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JIMENEZ CHINGA REGINA DNI: 02654918 ORCID: 0000-0003-4048-0929	Firmado electrónicamente por: RJIMENEZCH el 26- 12-2023 13:20:29

Código documento Trilce: TRI - 0704575



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ANTON RONDOY ROBERT JEANPIERE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Teletrabajo para incrementar el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita- 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ROBERT JEANPIERE ANTON RONDOY DNI: 73788060 ORCID: 0000-0002-3802-7925	Firmado electrónicamente por: ROBERTANTON el 21- 12-2023 00:29:16

Código documento Trilce: TRI - 0704576

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Validez por juicio de expertos	20
Tabla 2 Confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach	21
Tabla 3 Datos descriptivos de la dimensión lugar de trabajo ágil de la variable teletrabajo.....	24
Tabla 4 Datos descriptivos de la dimensión trabajadores flexibles de la variable teletrabajo.....	25
Tabla 5 Datos descriptivos de la dimensión liderazgo virtual de la variable teletrabajo.....	26
Tabla 6 Datos descriptivos de la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional	27
Tabla 7 Datos descriptivos de la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional.....	28
Tabla 8 Datos descriptivos de la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional	30
Tabla 9 Distribución de frecuencias respecto al teletrabajo en Buro Paita Principal Partners S.A.C, Paita – 2023	31
Tabla 10 Distribución de frecuencias respecto al compromiso organizacional en Buro Paita Principal Partners S.A.C, Paita – 2023	32
Tabla 11 Operacionalización de Variables.....	60
Tabla 12 Matriz de consistencia.....	84
Tabla 13 Matriz de instrumentos.....	86
Tabla 14 Correlación entre las variables teletrabajo y compromiso organizacional.....	117

RESUMEN

En el actual estudio, se tuvo como finalidad proponer teletrabajo para incrementar el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023. La metodología utilizada fue de tipo aplicada, enfoque mixto, diseño no experimental y transversal, y de nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada por 40 colaboradores, y las técnicas empleadas fueron la encuesta y la entrevista. Entre los hallazgos obtenidos, casi nunca la empresa capacita y genera experiencia en los nuevos lugares de trabajo ágil, a pesar de que casi siempre se adaptan fácilmente al cambio en el trabajo, por lo que consideraron que la adaptación hacia el trabajo es beneficiosa, ya que expresan que se necesita aprender más sobre los lugares donde se puede ejercer el teletrabajo. Por otro lado, consideraron que casi nunca demuestran que se han encariñado con su trabajo, mucho menos valoran su puesto de trabajo, y muy poco promueven la responsabilidad de asistencia al trabajo, asimismo, visualizan abandono en los puestos de trabajo, sin considerar que en ciertas ocasiones la empresa brinda bonos extra sobre cada logro realizado. Se concluyó que mediante la propuesta del teletrabajo se lograra incrementar el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa.

Palabras clave: Teletrabajo, colaboradores, encuesta, lugar de trabajo ágil y compromiso.

ABSTRACT

In the current study, the purpose was to propose teleworking to increase the organizational commitment of the employees of the company Buro Principal Partners S.A.C, Paíta – 2023. The methodology used was applied, mixed approach, non-experimental and transversal design, and descriptive level. The sample was made up of 40 collaborators, and the techniques used were the survey and the interview. Among the findings obtained, the company almost never trains and generates experience in new agile workplaces, despite the fact that they almost always adapt easily to change at work, which is why they considered that adaptation to work is beneficial, since who express that more needs to be learned about the places where teleworking can be carried out. On the other hand, they considered that they almost never show that they have become attached to their job, much less value their job, and they very little promote responsibility for attendance at work. Likewise, they visualize abandonment in jobs, without considering that in On certain occasions the company provides extra bonuses for each achievement made. It was concluded that through the teleworking proposal, the organizational commitment of the company's collaborators would increase.

Keywords: Teleworking, Collaborators, Survey, Agile Workplace and Engagemen

I. INTRODUCCIÓN

Al correr del tiempo las empresas buscaron maneras de mantener el compromiso de sus colaboradores de forma constante y eficiente, es por eso que implantaron nuevas tecnologías, las cuales fueron muy útiles y necesarias para mejorar y transformar el estilo de trabajo que se venía desarrollando; a consecuencia de esto, surgió el teletrabajo como herramienta tecnológica y de necesidad en el cual se esperaron resultados efectivos que lograron perdurar el compromiso organizacional en los colaboradores.

En el ámbito internacional, en México, De los Heros et al. (2020), comentaron que en mayo de ese año hubieron casi 6.3 millones de adultos ejerciendo el teletrabajo desde sus casas; y de estos casos casi el 93% fue a causa de la pandemia; por otra parte, Dingel et al. (2020), expresaron que el 37% de la solidez laboral en América del Norte pudo evidenciarse de la misma forma a través del teletrabajo, ocupándose puestos como de gerencia, educación, informática, entre otros puestos que tuvieron el uso de computadores, teléfonos y que conllevaron a usar internet. Valencia (2018), señaló que en Colombia el teletrabajo se desarrolló en ciudades como Cali con un total de 5,723 teletrabajadores, en Bogotá con 55,948 y por último en Medellín con 25,081; tomando los totales, 55,168 laboraron en ambientes de servicios y 27,128 en ambientes de industrias; en efecto la productividad creció en un 47% en la modalidad del teletrabajo en el país; por otro lado, Soria et al. (2019), abreviaron que con el fin de evidenciar el nivel de compromiso organizacional de jóvenes trabajadores, se hizo un estudio de 16 empresas de Latinoamérica, de países como Colombia, Perú, Chile Brasil, Paraguay, México y Uruguay, el cual fue de 79%, creciendo 4 puntos más, a diferencia del año 2017, el cual su nivel fue de 75%.

Santiago y Rojas (2022), expresaron que el impacto de la pandemia en el compromiso organizacional en una empresa eléctrica de Colombia, aumento a más del 92% de una forma demasiado fuerte, reflejándose en que el 61% de los empleados presentaron quejas de que su tiempo laborable se incrementó desde que comenzaron a trabajar desde su hogar, por ello la empresa considero estrategias para limitar la jornada de trabajo y aumentar el compromiso; asimismo

Tello (2018), abrevio que en una empresa de calzado en Ecuador, calcularon el nivel de compromiso de los empleados, para observar que tan comprometidos estaban con la empresa, en efecto arrojaron que un 85% sienten a la empresa como parte de una familia, un 79% recomienda trabajar ahí a otras personas y por último un 57% expresa su total lealtad hacia la empresa.

Sobre el ámbito nacional, Reyes et al. (2021), expresaron que se realizó una evaluación sobre los riesgos laborales que contrae el teletrabajo en plena pandemia, a profesores de universidades privadas y públicas, en efecto se dio a conocer que el 48.2% de las públicas y 44.2% de las privadas, mostraron riesgos psicosociales, fatigas, entre otros, por ello las universidades han planteado alternativas para disminuir esos riesgos a futuro. En Perú, García (2019), comento que el teletrabajo estaba en pleno desarrollo en la capital, debido al mandato de las leyes que regulan las prácticas laborales entre empleadores y empleados, por otra parte, en una encuesta realizada a empresas nacionales confirma que el 77% del teletrabajo se ha mantenido e incrementado en las empresas las cuales hacen uso de él. Entre el 2020 y 2021 nacionalmente y regionalmente la modalidad de trabajar desde casa se elevó en un 52% y 46%, asimismo localmente un 17%, todo esto a raíz de la crisis de salud que hubo, la cual forzó a que muchas organizaciones peruanas, emplearan por esta modalidad, llama teletrabajo (Diaz et al. 2021); además Castillo et al. (2022), comentaron que en un centro médico del país, encuestaron a 153 empleados para medir su nivel de compromiso hacia el hospital, de los cuales solo un 11% de los empleados evidencio un nivel alto, en efecto se planteó objetivos para incrementar el compromiso en los miembros del hospital.

López et al. (2022), expusieron que, en una Universidad de la selva, midieron el nivel de compromiso de 68 profesores de la facultad de arquitectura y también de ingeniería civil, para evidenciar que tan comprometidos se sentían con su curso, lo cual solo el 4.4% arrojó que su nivel de compromiso es bajo, por tanto se realizó una previa reunión para buscar soluciones al poco porcentaje que expreso su bajo nivel de compromiso; finalmente Escalante et al. (2021), pronunciaron que en casi todas las instituciones educativas del Perú, el 56% de los empleados que las conforman poseen un nivel excelente en compromiso organizacional, a su vez el 20% poseen un nivel moderado y el

24% expreso un nivel regular, esto debido a que no siempre gozan de una agradable gestión administrativa.

De este modo la problemática local que se originó en la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita, a cargo de la supervisora Rafaela Periche de Nolasco, es la falta de compromiso organizacional, que se dio a raíz de muchos factores negativos, entre los cuales encontramos que los colaboradores viven lejos del centro laboral, otros no cuentan con movilidad personal de traslado; cabe recalcar que se toma como primer factor negativo (la movilidad) ya que la empresa no les brinda solvencia económica para sus pasajes, teniendo en cuenta que sus ganancias son por bonificaciones y no es constante que obtengan ganancia diaria en bonificaciones; también otros factores negativos es que a veces el internet no es estable, faltan laptops y otros aparatos electrónicos para desarrollar el trabajo; en consecuencia a todo lo sucedido entre los colaboradores, surgió una gran falta de compromiso organizacional; es por eso que fue muy importante tratar de darle una solución a dicho problema para obtener resultados positivos a futuro.

El problema general fue: ¿Cómo las estrategias del teletrabajo incrementan el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023?, los problemas específicos fueron: (a) ¿Cómo es el lugar de trabajo ágil de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023?; (b) ¿Cuáles son las características de los trabajadores flexibles de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita - 2023?; (c) ¿Cuáles son las características del liderazgo virtual de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023?; (d) ¿Cómo es el compromiso afectivo de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023?; (e) ¿Cómo es el compromiso de continuidad de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023?; (f) ¿Cómo es el compromiso normativo de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023?

Se justificó de manera teórica, según Alvarez (2020), expreso que esta justificación involucra explicar cuáles son las grietas de conocimiento que existen, el cual el estudio buscara disminuir, mediante argumentos teóricos, es por ello que para analizar la problemática se debe investigar a base de argumentos teóricos y así poder basar el teletrabajo y el compromiso organizacional en realidades. Asimismo, se justificó de manera práctica, puesto que abrevio que

esta justificación involucra describir de qué forma los frutos de la investigación serán de uso para transformar la realidad del ambiente indagado; es por ello que, mediante el desarrollo del teletrabajo por parte de los colaboradores, se logró incrementar el compromiso organizacional, obteniendo así un mejor desenvolvimiento comprometido por parte de ellos. Se justificó de forma social, según Ñaupas et al. (2018), comentaron que esta justificación se evidencia cuando el estudio sirve para resolver conflictos sociales que afectan a una determinada porción de la población; por ello debido al análisis de la problemática, se identificó el teletrabajo como herramienta beneficiosa para las empresas y empleados, ganando así mayor experiencia a base de su desarrollo, y obtención de nuevos conocimientos que sirvan para la sociedad y otras investigaciones en el futuro.

Su objetivo general fue: Proponer estrategias de teletrabajo para incrementar el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita - 2023. Los objetivos específicos fueron: (a) Detallar el lugar de trabajo ágil de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023; (b) Identificar las características de los trabajadores flexibles de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023; (c) Distinguir las características de liderazgo virtual de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023; (d) Diagnosticar el compromiso afectivo de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023; (e) Analizar el compromiso de continuidad de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023; (f) Conocer el compromiso normativo de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, en México se tomó en cuenta a Alavez y Gutiérrez (2022), cuyo propósito fue estudiar la condición de vida en el desarrollo del teletrabajo, para conocer las condiciones y su enlace con las variables sociodemográficas de los pobladores a consecuencia de la pandemia. El nivel de diseño metodológico fue descriptivo y también correlacional de enfoque cuantitativo. Los esenciales aciertos mostraron que, mediante el estudio al ámbito físico, psicológico, grado de independencia y trabajo a una muestra de 47 empleados, evidenció niveles de 80% y 90% en calidad de vida favorable; por otro lado, consta de una influencia de 86% del teletrabajo hacia la condición de vida de los empleados. En soporte a los resultados se concluyó que el teletrabajo ayudara a facilitar la particularidad de vida de los trabajadores en medio de la crisis pandémica ocurrida.

En México, se tomó en cuenta a Herrera (2018), cual propósito fue describir la conexión de la satisfacción en el trabajo, el compromiso organizacional y la flexibilidad en el laburo con la estabilidad de la Industria de textil. El nivel de diseño metodológico descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo. Los primordiales aciertos demostraron que, por medio de la encuesta a una muestra de 250 empleados, evidencio que el 64.4% no se sienten parte de la empresa, es por eso que carece la estabilidad, el 69.2% estarían dispuestos a irse de la empresa, fomentando así la rotación del personal constantemente, por otro lado si se comprueba si la satisfacción es desfavorable pues los empleados decidirán renunciar, también se evidencia el sentirse comprometido en la organización y mantenerse en esta, evitando la rotación. En soporte a los resultados evidenciados se concluyó que se debe conocer el estado actual ante el problema de rotación de personal en este tipo empresa de la localidad y presentar estrategias que ayuden a disminuir el conflicto.

En Santiago, Chile, se consideró a Olivares (2021), cuya finalidad fue identificar los rasgos de las condiciones laborales, los factores de acuerdos entre su familia y trabajo y las causas de riesgos internos y externos en el teletrabajo. El nivel de diseño metodológico fue descriptivo con enfoque cuantitativo. Los primordiales aciertos demostraron que, por medio de una encuesta a 101 empleados, arrojaron que referente a la adaptación hacia el trabajo y sobre las buenas condiciones laborales el 96% trabajan desde sus hogares con

computadores y tecnologías, sin embargo un 68,3% de estos no son brindados por la organización, así como los muebles y equipos de tecnológicos, por otro parte entre los factores de salud y ambientales no se hayan conflictos, no obstante, entre los factores del trabajo-familia, se hallaron mayores conflictos enlazados a las labores que se interponen en la familia. En soporte a los resultados se concluyó el realismo actual de los empleados en referencia a las condiciones, factores y debilidades al desarrollar el trabajo desde su casa.

En Bogotá, Colombia, se consideró a Barreneche (2021), cual intención fue delimitar las ventajas y desventajas que ocurren en el teletrabajo, con relación a los temas de desempeño, estilos y procesos que surgen en la organización. El nivel de diseño metodológico usado fue correlacional con enfoque mixto. Los esenciales aciertos nos mostraron que por medio de entrevistas y encuestas a una muestra de 267 empleados teletrabajadores, arrojaron que el teletrabajo otorga grandes beneficios a las organizaciones y a los empleados en lo que respecta a la productividad y al estilo de vida que poseen. En soporte a los resultados se concluyó que el teletrabajo ayudo a mejorar de manera eficiente todos los ámbitos laborales importantes de una empresa y de sus empleados.

En Barquisimeto, Venezuela se consideró a Salas (2020), cuya finalidad fue producir una teoría en dirección a la gerencia pública y a sus mandos superiores de una municipalidad, tomando en cuenta a la satisfacción en las labores y al compromiso en la organización. El nivel de diseño metodológico es descriptivo y también de nivel correlacional de enfoque cuantitativo. Los esenciales aciertos se evidenciaron mediante tres instrumentos que fueron la escala de compromiso, satisfacción y por último el proceder gerencial a una muestra de 391 empleados, arrojaron un 0.80 de compromiso, un 0.90 de satisfacción en el trabajo y de proceder en la gerencia un 0.84. En soporte a los resultados se evidenció el buen trato a los empleados, en la satisfacción se ve inconforme ya que la remuneración y los ascensos son bajos, con relación al nivel estadístico se encontró que el personal está satisfecho; en efecto toda esta información nos ayudó a fundamentar el contexto teórico referente a la gestión pública enfocada en la satisfacción y el compromiso.

En Salta, Argentina, se consideró a Matheus (2019), cuya finalidad fue implantar una conexión entre gestión y compromiso organizacional para elaborar un cálculo del estado del cementerio. El nivel de diseño metodológico fue el

descriptivo y también correlacional con un enfoque cuantitativo. Los fundamentales hallazgos se hicieron mediante la encuesta a una prueba de 30 trabajadores, arrojaron que el 57% expresan sentido de permanencia en la organización, el 63% realiza actividades nuevas extras apartes de las de su trabajo, con el fin de contribuir a la organización, el 86% evidencian que se sienten satisfechos con los beneficios salariales para continuar laborando. En soporte a los resultados se concluyó implantar recomendaciones para aclarar algunos puntos sobre la gestión y mantener el compromiso actual del cementerio.

A nivel nacional, en Lima, se consideró a Aguilar y Arroyo (2021), cuyo propósito fue implantar la conexión del teletrabajo y el equilibrio vida-trabajo en los empleados millennials de fábricas de consumo. El nivel de diseño metodológico para este estudio fue correlacional con enfoque cuantitativo. Los esenciales aciertos demostraron que, mediante una muestra de 324 empleados con referencia a 6 fábricas de la capital, arrojan que el 52% administra sus horarios flexibles durante el día, el 51% expreso que en su organización existe fácil flexibilidad laboral, con el fin de poder desempeñarse activamente, por consiguiente, existe una correlación Rs de 0,671, la cual la hipótesis general se aceptó, ello quiere expresar que hay una conexión entre las variables. En soporte al resultado se concluyó que existe flexibilidad ofrecida a los empleados y hay relación entre las dos variables.

En Lima, se estimó a Soto (2021), cual intensión fue investigar virtudes hacia el trabajo y hacia el compromiso de la organización en los empleados. El nivel de diseño metodológico fue correlacional y también de nivel descriptivo con un enfoque cuantitativo. Los principales hallazgos mostraron que, por medio de un cuestionario a una muestra de 362 empleados, arrojaron que las variables de investigación se conectaban de forma significativa, donde se encontró como resultado un .902 de correlación. En soporte a los resultados se concluyó que se logró evidenciar una favorable conexión entre estas dos variables, la cual enlaza valores o virtudes hacia la labor y el compromiso en las organizaciones.

En Lima, se consideró a Quicaño (2021), cuya finalidad fue informar sobre los posibles altercados del empleado que puedan surgir en el teletrabajo, también analizar la conexión que existe entre el desempeño del trabajo y las TIC que se han planteado en las áreas. El nivel de diseño metodológico es correlacional con un enfoque mixto. Los esenciales aciertos demostraron que en una muestra a 12

empleados de BPO, los cuales poseen conocimientos sobre el teletrabajo y las herramientas en el desarrollo de los proyectos; arrojó que el 42% se ubican en un alcance de adaptación para el laburo a distancia, otro 42% se ve en la necesidad de asistir a cursos de aprendizaje especializados en la mejora del uso de las TIC, ante ello, se realizó reuniones con el fin de fomentar la comunicación respecto al teletrabajo, perfeccionar la gestión de los proyectos a desarrollar y mejorar el desempeño. En soporte al resultado se concluyó que dio a saber el estado actual en que se encontraron a los trabajadores para ejecutar sus actividades, las direcciones de proyectos por medio del teletrabajo y su desempeño en el trabajo.

En Trujillo, se tomó en cuenta a Huamán (2021), cuyo propósito fue descubrir si el teletrabajo impacta en la producción laboral en una fábrica Agroindustrial. El nivel de diseño metodológico fue descriptivo y también de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo. Los esenciales aciertos demostraron que, por medio de una prueba de 126 colaboradores del área administrativa que vienen ejerciendo el teletrabajo desde marzo y junio del presente año, arrojaron que un 46.8% consideran que poseer competencias laborales es de suma necesidad e importancia, asimismo el 60.3% reconocen que liderar y trabajar en equipo es bueno e influye necesariamente en el teletrabajo; ahora generalizando un 66.7% considera muy bueno el teletrabajo y un 80.2% considera alto la productividad laboral. En soporte a los resultados se concluyó que la modalidad del teletrabajo es muy importante en la producción de las organizaciones, siempre y cuando el empleado disponga de los recursos para realizarlo en el domicilio o en cualquier otro lugar.

En Huacho, se tomó en cuenta a Flores y Pujadas (2018), cuya finalidad fue evidenciar la conexión que hay entre el compromiso de organización y el desempeño en el trabajo de los empleados en una universidad. El nivel de diseño metodológico fue correlacional de enfoque cuantitativo. Los esenciales aciertos demostraron que, por medio muestra de 320 empleados; arrojaron que solo el 41% de los empleados fomentan la lealtad hacia su trabajo, el 51.3% expresa que existe un espíritu de trabajo motivacional para constantemente aprende cosas nuevas, ahora generalmente un 81.7% considerable de correlación favorable entre las dos variables de estudio. En soporte a los resultados se concluyó que, si las el compromiso impuesto en la universidad se relaciona

satisfactoriamente con el desempeño laboral.

En Chiclayo, se tomó en cuenta a Ordinola (2020), cuyo fin fue puntualizar el nivel de compromiso de los trabajadores de la pequeña empresa de entretenimiento. El nivel de diseño metodológico fue descriptivo con un enfoque cuantitativo. Los esenciales aciertos demostraron que, por medio de un cuestionario a una muestra de 49 empleados, evidencio que el nivel en compromiso afectivo fue 42% desfavorable, ya que arrojó que solo un 43.7% tiene la sensación pertenecer lealmente a la empresa, un 41.2% consta de un significado de encariñamiento personal, un 40.8% evidencian valoración al hablar de su trabajo; asimismo en general el normativo y el continuo que fue de 42.5% y 42.4% desfavorable. En soporte a los resultados se evidencio que hubo desfavorable compromiso de los empleados en la empresa de entretenimiento de la población de Chiclayo.

En Piura, se tomó en cuenta a García (2022), el cual intención fue señalar la conexión existente del teletrabajo y la productividad en los empleados de la Ugel. El diseño metodológico fue de nivel correlacional con enfoque cuantitativo. Los esenciales aciertos demostraron que, mediante el cuestionario a una muestra de 50 empleados, arrojan que hay una impresión favorable hacia el teletrabajo de 42%, asimismo el 36% dicen que no es favorable y el 22% opina que es poco favorable; también que hay una productividad de trabajo alta de 77%, y media de 50%. Ahora en lo que son las dimensiones del tiempo de conexión con sus hogares, evidenció poco usual de 56%, en lo que respecta a la tecnología es muy favorable de 38%, las condiciones del lugar de trabajo son de 56% favorable y por la modalidad de desarrollar el teletrabajo son buenas 42%. En soporte a los resultados se concluyó que hubo una conexión clara sobre el teletrabajo y la productividad en los empleados de la Ugel.

Asimismo, se consideró a Timana (2022), cuya finalidad es identificar el efecto que genera el compromiso organizacional en la atención que brindan los empleados. El nivel de diseño metodológico fue correlacional descriptivo de enfoque cuantitativo. Los esenciales aciertos demostraron que por medio de un cuestionario, se aplicó un examen de consistencia a una muestra de 48 trabajadores, la cual arrojó que para el compromiso de la organización dio 0.836 y para la calidad en la atención brindada dio 0.875; ante estos totales se determinó el estadístico chi- cuadrado (χ^2) que dio como resultado 10.683 el cual

es mucho mayor a la (χ^2) que es igual a 9.4877, esto asociado a una probabilidad ($p < 0.05$), en términos sencillos la valoración se ubica en rechazo. En soporte a los resultados se concluyó que existió un efecto positivo del compromiso en la calidad al brindar los servicios de atención por parte de los empleados.

Por consiguiente, se tomó en cuenta Alzamora (2021), cual pretensión fue presentar estrategias sobre el teletrabajo para buscar reforzar la supremacía competitiva. El diseño metodológico fue de nivel descriptivo con enfoque mixto. Los esenciales aciertos demostraron que mediante un cuestionario y también una guía de entrevista que se realizó a una muestra de 23 empleados y 28 clientes, evidenció el no aprovechamiento del teletrabajo, ya que en ciertas ocasiones el área operativa tiende a elaborar el trabajo a distancia de la empresa; es por eso no hay una buena instrucción sobre los resultados que se busca lograr, a pesar que se usan diferentes aplicativos no se tienen herramientas de gestión y recuperación. En soporte a los resultados se observó un gran tiempo ocupado debido a la terciarización, esto hizo que se eleven sus costos y se reduzca el liderazgo en su zona.

También, se consideró a Silva y Palacios (2021), cuya finalidad fue hallar la conexión sobre el teletrabajo y lo que es desgaste ocupacional en los trabajadores de Perú SAC. El diseño metodológico fue de nivel correlacional con enfoque cuantitativo. Los esenciales aciertos demostraron que mediante una encuesta a una muestra de 75 trabajadores, por medio de la prueba Chi, evidenció una valoración de 99,668a con grados de libertad y $0.000 < 0.05$ en resultado de significancia; por lo cual se evidencio satisfacción al practicar el teletrabajo según un 52% favorable; por otro lado el grado de desgaste ocupacional en los trabajadores fue un 59% también favorable. En soporte a los resultados se concluyó que hubo una favorable satisfacción usando el teletrabajo, un alto desgaste ocupacional y una elevada correlación entre la variable teletrabajo y el desgaste ocupacional en los trabajadores.

De igual forma, se consideró a Bonilla y Lachira (2021), cual propósito fue definir la influencia del marketing en el compromiso de la organización. El diseño metodológico fue de nivel correlacional y descriptivo de enfoque cuantitativo. Los esenciales aciertos demostraron que por medio de una encuesta a una prueba de 31 colaboradores empleando la prueba Chi cuadrado, arrojó una valoración de (χ^2) igual a 40.912, ante esto se consiguió un valor menor a 0.05, en pocas

palabras se rechaza la hipótesis de nulidad. En soporte a los resultados se concluyó que el marketing consto de un predominio positivo en el desarrollo del compromiso de los trabajadores.

Por último, se tomó en cuenta a Timana Y Villegas (2021), cuyo fin fue identificar la conexión que hay entre el empoderamiento y el compromiso de la organización en la zona de calidad. El diseño metodológico fue de nivel correlacional de enfoque cuantitativo. Los esenciales aciertos evidenciados a través de la encuesta a una muestra de 44 empleados, arrojó que el empowerment tiene una conexión con el compromiso en la organización de (sig igual = 0.000 mínimo a 0.05) con un coeficiente de correlación de total .755, lo que quiere decir que la correlación es positiva; asimismo existe una conexión con el compromiso de continuidad de correlación .671 positiva, en compromiso afectivo de .658, de igual manera positiva; sin embargo, el compromiso normativo su correlación es .485, lo que quiere decir que es media positiva. En soporte a los resultados se concluyó que existió una conexión directa por parte del empowerment ante el compromiso en la organización, tomando en cuenta sus dimensiones.

Respecto al enfoque teórico sobre la primera variable teletrabajo, Quispe y Quispe (2021), manifestaron que es una forma de trabajo necesaria para la continuidad de las labores de entidades, enlazado en las personas, los aparatos tecnológicos, con fines de lograr comodidad laboral en tareas hechas en cualquier lugar diferentes al centro de trabajo. Para Allen et al. (2015), citando en Miglioretti et al. (2021), precisaron que es una labor que es realizada y planteada mediante tecnologías informáticas y comunicacionales que se pueden efectuar en el sitio de labor o fuera del ambiente laboral.

Benavides y Silva (2022), comentaron que el teletrabajo es simplemente una manifestación de un pronóstico de transformación de época y en el que la pandemia cumplió como empuje acelerador; por otra parte Flores (2022), abrevio que el teletrabajo en lo que respecta a las áreas administrativas se considera como un modelo de trabajo lejano, que se ejecuta fuera de las áreas, para el ofrecimiento de servicios a la sociedad usando la tecnología, finalmente Donnelly & Johns (2021), expresaron que el teletrabajo es un ajuste de trabajo en el que los empleados ejecutan todas sus tareas fuera del lugar de tu organización; asimismo se define como un pacto de labor en que los trabajadores no están

ubicados en su centro de labor, sino que están en un lugar distante, por ejemplo, su hogar o desde algún otro lugar.

En cuanto a las dimensiones de la variable teletrabajo según Miglioretti et al. (2021), se centraron en tres: La primera dimensión fue el lugar de trabajo ágil, son los espacios elegidos por los colaboradores donde desarrollaron sus actividades. Se dice que estos lugares pueden ser espacios de relajación, salas de descanso y también pueden ser lugares a distancia (Keeling et al 2015, citado en Aguilar y Arroyo, 2021). Asimismo esta dispone de tres indicadores, el primero fue el nivel de adaptación, el cual es una perspectiva que conforma la personalidad, concede identificar en qué nivel las personas están satisfechos consigo mismos (Hernández 2002, citado de Díaz y Tuesta, 2018); el segundo fue el grado de aprendizaje, es el criterio que mide el desarrollo en el que se consigue un conocimiento u obtiene una evolución distinta del saber (Calderón et al 2014, citado de Navas 2018); por último las condiciones de trabajo, se presentan mediante los estados de empleo, como las horas de trabajo, la clase de transporte que se les brinda a los empleados, condiciones de higiene y salud, remuneración, entre otros, que a un empleado se le brinda en una empresa (Sabastizagal et al. 2020).

La segunda dimensión fue los trabajadores flexibles, se caracterizan porque ellos mismos eligen planificar su día de trabajo, con la condición que se enfoquen en sus responsabilidades y que por parte de la empresa les otorguen todos los instrumentos para lograr su trabajo (Omondi y K'Obonyo, 2018). Por consiguiente dispone de tres indicadores, el primero fue el nivel de compromiso, es considerado como la magnitud evidenciada de la motivación o reacción física, mental y emocional realizada frente a una necesidad o algún interés (Guajardo y Gallardo, 2021); el segundo fue la flexibilidad en el trabajo, se representa como los espacios accesibles de trabajo, la labor a distancia y los horarios flexibles, que son usados como un arma beneficiosa para los colaboradores (Madero y Barboza 2015, citado de Madero, 2021); por último el desempeño en el trabajo, Argoti (2020) comento que es la importancia que un trabajador agrega a la organización en un lapso de tiempo dado, con el fin de perseguir los objetivos, de modo que evidencie su rendimiento.

Finalmente, la tercera dimensión fue el liderazgo virtual, el cual relato que

el líder virtual es el que otorga confiabilidad y genera compromiso por parte de sus teletrabajadores y que estos como respuesta deben tener fijadas sus metas (Kreitner & Kinicki 2013, citado de Miglioretti et al. 2021). Además dispone de tres indicadores, el primero fue competencias, el cual se representaron como una mezcla de valores, actitudes y métodos usados durante un desarrollo profesional o académico (Sánchez y Leicea 2007, citado de Anderson et al. 2022); el segundo fue el trabajo en equipo, el cual se basa en la comunicación fluida entre los miembros que lo conforman, sustentados en conexiones de confianza y de constante apoyo (Matos de Rojas et al. 2018); por último la comunicación, Petrona (2021) abrevio que es el método por el cual informamos y recibimos opiniones, ideas y comportamientos con el fin de conseguir conocimientos y hechos.

De acuerdo a la importancia del teletrabajo, se visualizó su aumento a causa de la pandemia pasada, ya que ha generado impactos tanto positivos para las organizaciones, como también impactos negativos en varios países, debido a que causa algunos efectos en el tema de la salud en las personas que lo practican (Furuya et al. 2022). Asimismo, Ramírez et al. (2021), expresan que es importante porque facilita la adaptación respecto a los horarios y sobre todo al sitio de labor, prevención referente a la salud y seguridad en el trabajo, dado que estos necesitan un arreglo jurídico bien organizado, puesto que trabajando desde el hogar no se visualizan estados de trabajo regulares referentes a condiciones fisiológicas (el ambiente) de los colaboradores en su horario de trabajo.

Por otra parte, la segunda variable fue el compromiso organizacional, desmembrando la variable para un conveniente entendimiento se toma en cuenta a Puelles (2022), que abrevio qué es el pilar que se utiliza en el área de RR.HH para identificar la lealtad y la conexión que tienen los empleados hacia la organización; por consiguiente el compromiso organizacional es una posición mental que se caracterizó por la conexión entre un trabajador y su organización, en la cual influye en la elección de quedarse o renunciar a la organización (Meyer y Allen 1991, citado en Ramírez y Mapén, 2019); asimismo para Murayari y Amasifuen (2022), manifestaron que es el comportamiento de los colaboradores conectados a los objetivos de la empresa a la que conforman.

Ćulibrk et al. (2018), describieron que es el rango en que los trabajadores se reconocen con la empresa en la que laboran, qué tan comprometidos se

sienten con la empresa y si están preparados para retirarse de ella. Finalmente, también se consideró como una amplitud de la satisfacción en el trabajo, ya evidencia el comportamiento positivo que tiene un trabajador, no hacia su labor, sino hacia la empresa donde labora (Cesário & Chambel 2017, citado en Anchelia et al. 2021).

En cuanto a las dimensiones de la variable compromiso organizacional, según Meyer y Allen (1991), citado en Ramírez y Mapén (2019), abreviaron que las conforman tres, siendo las siguientes: La primera fue el compromiso afectivo, que se manifiesta por el sentido de pertenencia, puede ser apego de emociones, de identidad o un cierto afecto por el lugar donde se labora (Meyer y Allen 1991, citado en Ramírez y Mapén, 2019). Asimismo esta dispone de tres indicadores, el primero fue el nivel de apego, en el trabajo se describió como la magnitud de un deseo que los trabajadores tienen de encontrar cercanía con otros individuos de su entorno o con la empresa por medio de una exagerada necesidad o angustia (John Bowlby 1982, citado en Melián, 2018); el segundo fue nivel de motivación, se refiere al grado de elementos que direccionan y activan el sentir de lograr algo en la conducta de las personas (Feldman 2001, citado en Espinosa y Pérez, 2023); por último el nivel de necesidad, es la magnitud de carencia que surge a través de las condiciones que se evidencian en la vida de la persona (Malinowski 1970, citado en Sánchez, 2022).

La segunda dimensión fue el compromiso de continuidad, aquí los colaboradores evidencian el costo que les cuesta permanecer o abandonar la organización (Meyer y Allen 1991, citado en Ramírez y Mapén, 2019). Por consiguiente dispone de tres indicadores, el primero fue nivel de continuidad, también es denominado como el grado de permanencia, que expresa la garantía del empleado de ejercer su roles de forma continua (Valdeiglesias, 2018); el segundo fue el grado de ausentismo, se refiere al valor de la no asistencia al centro laboral por parte de un trabajador que se tenía pensado que iba a asistir (OIT 1991, citado en Rojas e Izaguirre, 2020); por último la compensación salarial, es la que conforma el conjunto de retribuciones cuantificables que se le da un empleado por su labor (Chiavenato 2009, citado en Castillo et al. 2020).

Finalmente, la tercera dimensión fue el compromiso normativo, se dice que es una situación de conexión moral entre el trabajador y la empresa, que se mantiene en dirección a la gratitud por los beneficios y oportunidades que se han

otorgado al empleado en el centro laboral, como los incentivos, vacaciones, entre otros (Meyer y Allen 1991, citado en Ramírez y Mapén, 2019). Asimismo dispone de tres indicadores, el primero fue el nivel de estabilidad, es el valor del trabajador que tiene en conservar su cargo laboral indefinidamente (Zegarra 1986, citado en Balestero, 2020); el segundo fue la rotación de empleados, Langle et al. (2021), comentaron que se expresa como el retiro de un trabajador de sus roles de forma voluntaria o involuntaria, esto genera pérdidas a la organización debido a que al generar un proceso de reclutamiento se evidencian gastos a futuro; por último el grado de responsabilidad, es la magnitud que evidencia el ser humano, de actuar de forma correcta o de acuerdo a lo que se espera y sentirse involucrado con los propósitos dados (Escudero et al. 2018).

Sobre la importancia del compromiso organizacional, Pinela y Donawa (2019), expresaron que es muy importante para las organizaciones ya que ayuda a incrementar de manera eficiente la competitividad ante otras organizaciones, haciendo que sus empleados se sientan más apegados y logren una amplia productividad. Igualmente, Aldana et al. (2018) relatan que su importancia se basa en que se asocia con un sentimiento que fomentan sus colaboradores, al percibir orgullo por la empresa donde trabajan, es por eso que es importante que las empresas logren el éxito por medio del compromiso de los colaboradores, puesto que ellos son identificados como pilar importante de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, según Sánchez et al. (2018), es la que busca recopilar el estudio de teoría en una circunstancia dada, enfocado en obtener los resultados de práctica y asimismo identificar cómo se comporta, desempeña y construye el entendimiento. La investigación consiguió analizar la problemática, para conseguir alternativas de solución mediante estrategias de teletrabajo y un mayor incremento de compromiso organizacional en la empresa.

El tipo de enfoque fue mixto, de acuerdo a Quicaño (2021), es aquel enfoque que evidencia un grupo de procesos críticos y sistemáticos, asimismo relaciona la cosecha y el estudio de datos tanto cuantitativos como cualitativos, al igual que su incorporación y su discusión unida. Debido a que, cuando se conoció la problemática, se implantaron notas de frecuencia y niveles de porcentaje en referencia a los objetivos propuestos del estudio.

Fue de nivel descriptiva, puesto que Hernández y Mendoza (2018), es la que logro analizar los entendimientos y especificar las importantes particularidades que evidencia el problema, detallando sus aspectos, elementos y factores enlazados con la evaluación. Es por eso que en este estudio se detallaron evidentes aspectos que repercuten en el valor de la variable teletrabajo y la variable compromiso organizacional, evidenciando así la problemática que surge en la empresa de Buro Principal Partners del pueblo de Paita, donde se determinó el teletrabajo el cual otorgo dar solución a la problemática en sustento de los objetivos implantados.

Por último, el diseño fue no experimental, para Hernández y Mendoza (2018), ya que en su estudio o investigación no se ejercen, controlan ni manejan las variables; asimismo fue de corte transversal, según Hernández y Lopera (2018), expresaron que es porque esta detalladamente enlazado con la obtención de datos que se da por medio de un instante dado en relación a poder evidenciar la problemática. En este estudio se consiguió información en una etapa de tiempo que consiste en recolectar los datos necesarios para evidenciar la problemática surgida en la variable compromiso organizacional, la cual busca el teletrabajo para lograr incrementar el compromiso en la empresa.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Teletrabajo

Definición conceptual: Allen et al. (2015), citado en Miglioretti et al. (2021), precisaron que es una labor la cual es realizada y planteada mediante tecnologías informáticas y comunicacionales que se pueden efectuar en el sitio de labor o fuera del ambiente laboral.

Definición Operacional: Se analizó y midió la variable teletrabajo, utilizando 3 dimensiones, de las que se identificaron 9 indicadores, asimismo como instrumento se utilizó el cuestionario el cual fue constituido por 18 preguntas aplicadas a los 40 colaboradores y una guía de entrevista a la supervisora de la empresa Buro Principal Partners S.A.C.

Indicadores: Por lo que respecta a la dimensión lugar de trabajo ágil, los indicadores fueron el nivel de adaptación, el grado de aprendizaje y las condiciones de trabajo. Por otro lado, en la dimensión trabajadores flexibles, los indicadores fueron el nivel de compromiso, flexibilidad en el trabajo y desempeño en el trabajo. Por último, en la dimensión de liderazgo virtual, los indicadores fueron las competencias, el trabajo en equipo y la comunicación.

Escala: Fue ordinal.

Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición conceptual: Conforme con Meyer y Allen (1991), citado en Ramírez y Mapén (2019), expresaron que el compromiso organizacional es una posición mental que se caracteriza por la conexión entre un trabajador y su organización, en la cual influye en la elección de quedarse o renunciar a la organización.

Definición operacional: Se analizó y midió la variable compromiso organizacional, utilizando 3 dimensiones, de las que se identificaron 9 indicadores, asimismo como instrumento se utilizó un cuestionario el cual fue constituido por 18 preguntas aplicadas a los 40 colaboradores y una guía de entrevista a la supervisora de la empresa Buro Principal Partners S.A.C.

Indicadores: Referente a la dimensión compromiso afectivo, los indicadores fueron el nivel de apego, el nivel de motivación y el nivel de necesidad. Por otro lado, en la dimensión compromiso de continuidad, los indicadores fueron el nivel de continuidad, el grado de ausentismo y la compensación salarial. Por último, en la dimensión compromiso normativo, los indicadores fueron el nivel de estabilidad, rotación de empleados y el grado de responsabilidad.

Escala: Fue ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Graus (2018), estuvo aludida a la agrupación de elementos que será materia de investigación por el beneficio de obtener conclusiones para la toma en las decisiones, en constancia estos componentes a los cuales nos referimos pueden ser los humanos. La población fue compuesta por 40 colaboradores de la organización, a los que se les implanto el instrumento del cuestionario enfocado en su deficiencia sobre el compromiso organizacional.

- **Criterios de Inclusión:** En la investigación se examinó como objetos de inclusión a los colaboradores de diferente sexo, tomando en cuenta la categoría de edades entre 18 a 45 años de edad.
- **Criterios de exclusión:** Se excluyeron a los clientes de Buro Principal Partners S.A.C ya que no se encuentran involucrados con la problemática del estudio.

Unidad de análisis

Se conformó por los 40 colaboradores de la empresa Buro Principal Partners, en el distrito de Paita, Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

De acuerdo con Arias y Coninos (2021), abreviaron que es una técnica que se desarrolla por medio de un instrumento nombrado cuestionario, el cual está dirigido a las personas que podrían ser trabajadores o miembros que conforman una organización, este instrumento otorga conocimientos sobre sus

comportamientos dentro de la empresa, sus opiniones o percepciones, es por eso que la encuesta se implementó a los colaboradores de Buro Principal Partners S.A.C, Paita,

Técnica: Entrevista

Asimismo, la describieron como una técnica cualitativa que ejerce preguntas sobre el problema que existe en la empresa o centro laboral, las cuales están en dirección a que el entrevistado, que puede ser el gerente o encargado, logre contestar de manera clara a la interrogante respecto al problema, si ampliar sus contestaciones, es por ello que la entrevista se dirigió a la supervisora de Buro Principal Partners S.A.C, Paita.

Instrumento: Cuestionario

Por otro lado, Sánchez et al. (2018), comentaron que es un metodo que busca recoger datos de información sobre las variables, una de sus características es que se emplea por medio de preguntas, su aplicación se puede dar de forma presencial o también de forma virtual, por lo cual el instrumento que se empleo fue el cuestionario para su prueba mixta. En cuanto a la variable Teletrabajo se empleó la escala de Teletrabajo de Miglioretti et al. (2021), la cual conto de 3 dimensiones, 9 indicadores y 18 ítems, el cual conto con 5 elecciones de respuestas sustentadas en la Escala de Likert:

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

En consideración a la variable Compromiso Organizacional, se empleó una adaptación de la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), citado en Ramírez y Mapén (2019), la cual conto de 3 dimensiones, 9 indicadores y 18 ítems, el cual conto con 5 elecciones de respuestas sustentadas en la Escala de Likert:

- 1 = Nunca

- 2 = Casi nunca
- 3 = A veces
- 4 = Casi siempre
- 5 = Siempre.

Validez del constructo

Según Sánchez et al. (2018), abreviaron que es el ajuste de las consecuencias teóricas o también conceptuales con sustento en las observaciones de expertos o también llamados jueces, los cuales son los encargados de validar el instrumento.

Tabla 1

Validez por juicio de expertos

Apellidos y nombres	Experiencia	Grado	Resultados
Palacios de Briceño, Mercedes Reneé	Más de 5 años	Doctora	3
Gonzales Vera, Juan Francisco	Más de 5 años	Magister	4
Reyes Mendoza, Bady Richard	Más de 5 años	Magister	4

Confiabilidad

Por consiguiente, Sánchez et al. (2018), expresaron que se representa en la implicación de las cualidades de estabilidad, consistencia y también exactitud, en los instrumentos, que en este caso es el cuestionario, asimismo en los datos y en diferentes técnicas de estudio. Es por eso, que así mismo como la validez, esta confiabilidad puede ser comprendida en correspondencia con el error, ya que, a más confiabilidad, menos se obtiene el error.

Por consiguiente, se desarrolló una encuesta al 100% de los colaboradores de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita, en el cual se obtuvo

resultados de datos que fueron obtenidos por medio del programa SPSS Statistics 28, en el que se halló el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 2.

Confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Teletrabajo	.847	84.7%
Compromiso Organizacional	.823	82.3%

Instrumento: Guía de entrevista

Asimismo, expresaron que se basa en la interrelación personal de forma comunicacional, que busca conseguir información verdadera para la validación de un estudio, es por ello que se implanto una guía de entrevista a la supervisora de Buro Principal Partners, que consistió en saber sobre la valoración de las variables teletrabajo y compromiso organizacional, tomando en cuentas los distintos ambientes y problemas que se evidenciaron en relación al desarrollo y avance de sus actividades laborales.

3.5. Procedimientos

De igual manera, Sánchez et al. (2018), abreviaron que es un concepto del proyecto de investigación en el que nombran con sustento real, los métodos y técnicas que serán usados en el proceso del proyecto. En el desarrollo del estudio en Buro Principal Partners S.A.C, Paíta, se empleó como procedimiento la aplicación del cuestionario que conto de 18 preguntas por variable a los 40 colaboradores de la empresa, el cual recopiló sus respuestas sobre el uso del teletrabajo para incrementar el compromiso organizacional; de esta misma manera se desarrolló una guía de entrevista con 12 preguntas a la supervisora Rafaela Periche de Nolasco, la cual es la encargada de supervisión de la oficina de trabajo; esta entrevista se dio por medio de un diálogo el cual tuvo una duración de 1 hora, a fin de sustentar a las variables teletrabajo y compromiso organizacional referente al problema del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

También, Sánchez et al. (2018), comentaron que el análisis de datos es un ciclo del crecimiento de la investigación que actúa en organizar la indagación recolectada para ser estudiada de forma analítica, logrando describir e interpretar los datos de información. Como método de análisis de los datos encontrados se utilizó la estadística descriptiva mediante la sistematización de la información recogida por medio de los instrumentos usados, en el cual se evidencio componentes como: gráficos, tablas de frecuencia, procesamiento de todo el estudio, por medio el programa IBM SPSS Statistics 28, en la plataforma Windows 11.

Por consiguiente, se empleó la estadística inferencial, por medio del uso de herramientas estadísticas para verificar la viabilidad de la investigación, por medio de la confiabilidad de estas herramientas, clases de variables y los propios niveles de correlación de estas mismas, siendo este, el Alfa de Cronbach mediante SPSS Statistics 28.

Finalmente, mediante una guía de entrevista que se le sobrepuso a la supervisora de Buro Principal Partners S.A.C, Paíta, se buscó encontrar características e información adicional del estudio.

3.7. Aspectos éticos

Se acato al Código de Ética por medio de la Resolución de Consejo Universitario N°0126-2017-UCV, donde se hizo alusión sobre algunos principios que a continuación se precisan:

Principio de beneficencia, se dio a causa del desarrollo de investigación que subsistió y eligió el bienestar de las personas que participaron en los datos recolectados.

Principio de competencia de profesión, aquí se acató con los requerimientos y la indagación científica referente a los mandatos de precisión.

Principio de justicia e integridad, se manifestó por la valoración que se brindó a los empleados, como personas que razonan, piensan y tienen sentimientos, asimismo no se les otorgó trato desinteresado y sobre todo

equitativo.

Principio de no maleficencia, se evidencio en evitar los probables riesgos, implantando los patrocinios en relación a los factores físicos, integrales, y psicosociales de los empleados participantes.

Principio referente a la propiedad intelectual, se presentó en la aceptación de los derechos del autor, por medio de distintas fuentes.

Principio de autenticidad y transparencia, se expresó en la recolección de la información que es coherente y entendible, conservando la exactitud de los antecedentes, sin modificación alguna.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados del cuestionario

Objetivo específico 1: Detallar el lugar de trabajo ágil de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paíta – 2023.

Tabla 3

Datos descriptivos de la dimensión lugar de trabajo ágil de la variable teletrabajo

Lugar de trabajo ágil	Escala de Likert										(Σ) Total	
	(5) Siempre		(4) Casi Siempre		(3) A veces		(2) Casi Nunca		(1) Nunca		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1. Los colaboradores se adaptan fácilmente al cambio en el trabajo.	5	12.5%	27	67.5%	8	20%	0	0%	0	0%	40	100%
2. Los colaboradores consideran que la adaptación hacia el trabajo es beneficiosa.	14	35%	21	52.5%	5	12.5%	0	0%	0	0%	40	100%
3. La empresa capacita y genera experiencia en los lugares de trabajo ágil.	0	0%	0	0%	1	2.5%	32	80%	7	17.5%	40	100%
4. Reconoce que se necesita aprender más sobre los lugares donde se puede ejercer el teletrabajo.	0	0%	32	80%	6	15%	2	5%	0	0%	40	100%
5. Las condiciones laborales son importantes para los nuevos lugares de trabajo.	1	2.5%	29	72.5%	10	25%	0	0%	0	0%	40	100%
6. Se fomentan buenas condiciones laborales para ejercer el teletrabajo.	0	0%	33	82.5%	7	17.5%	0	0%	0	0%	40	100%

Nota: Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 3, se evidenció que el 67.5% de colaboradores expresaron que casi siempre se adaptan fácilmente al cambio en el trabajo, del mismo modo el 52.5% consideraron que casi siempre la adaptación hacia el trabajo es beneficiosa, sin embargo el 80% abreviaron que casi nunca la empresa capacita y genera experiencia en los nuevos lugares de trabajo ágil, por otro lado el 80% reconocen que casi siempre se necesita aprender más sobre los lugares donde se puede ejercer el teletrabajo, de igual manera el 72.5% consideran que casi

siempre las condiciones laborales son importantes para los nuevos lugares de trabajo, por último, el 82.5% reconocen que casi siempre fomentan buenas condiciones laborales para ejercer el teletrabajo.

En consideración a la valoración de los colaboradores, se pudo deducir que casi siempre se adaptan fácilmente al cambio en el trabajo, que es beneficiosa, sin embargo, carecen de capacitaciones y generación de experiencia en los nuevos lugares de trabajo, por otra parte, toman en cuenta se necesita conocer más sobre estos lugares, sobre la importancia de sus condiciones y reconocen que se fomentan excelentes condiciones laborales para desarrollar el teletrabajo.

Objetivo específico 2: Identificar las características de los trabajadores flexibles de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023.

Tabla 4

Datos descriptivos de la dimensión trabajadores flexibles de la variable teletrabajo

Trabajadores Flexibles	Escala de Likert										(Σ) Total	
	(5) Siempre		(4) Casi Siempre		(3) A veces		(2) Casi Nunca		(1) Nunca		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1. Los colaboradores se comprometen con sus labores y metas.	0	0%	1	2.5%	9	22.5%	30	75%	0	0%	40	100%
2. Desarrolla el compromiso organizacional de manera responsable y eficiente.	0	0%	0	0%	13	32.5%	27	67.5%	0	0%	40	100%
3. Tienden a elegir horarios laborales flexibles en su trabajo.	6	15%	27	67.5%	7	17.5%	0	0%	0	0%	40	100%
4. Tiene en cuenta que existe amplia flexibilidad laboral en la empresa.	21	52.5%	8	20%	11	27.5%	0	0%	0	0%	40	100%
5. Acostumbra a desempeñarse de una manera eficiente.	1	2.5%	3	7.5%	33	82.5%	3	7.5%	0	0%	40	100%
6. El desempeño de los colaboradores es eficiente por la flexibilidad del teletrabajo.	5	12.5%	5	12.5%	29	72.5%	1	2.5%	0	0%	40	100%

Nota: Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

En la Tabla 4, se evidencio que el 75% de los colaboradores abreviaron que casi nunca se comprometen con sus labores y metas, del mismo modo el 67.5% consideraron que casi nunca desarrollan el compromiso organizacional

de manera responsable y eficiente, sin embargo, el 67.5% casi siempre tienden a elegir horarios laborales flexibles en su trabajo, el 52.5% reconocen que siempre tienen en cuenta que existe amplia flexibilidad laboral en la empresa, por otra parte, el 82.5% acostumbran a veces a desempeñarse de una manera eficiente, para finalizar el 72.5% reconocen que en ciertas ocasiones el desempeño es eficiente por la flexibilidad del teletrabajo.

Respecto a la valoración de los colaboradores, se pudo deducir que en carecen de compromiso hacia sus labores y metas, también que casi nunca desarrollan el compromiso en su organización, por otro lado logran elegir horarios flexibles de forma constante, y también notan la amplia flexibilidad que existe en la empresa, sin embargo no siempre acostumbran a desempeñarse de manera eficiente, y que solo a veces el desempeño se muestra de forma eficiente por la flexibilidad que genera el teletrabajo.

Objetivo específico 3: Distinguir las características de liderazgo virtual de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023.

Tabla 5

Datos descriptivos de la dimensión liderazgo virtual de la variable teletrabajo

Liderazgo Virtual	Escala de Likert										(Σ) Total	
	(5) Siempre		(4) Casi Siempre		(3) A veces		(2) Casi Nunca		(1) Nunca		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1. Poseen competencias necesarias en la toma de decisiones.	1	2.5%	30	75%	8	20%	1	2.5%	0	0%	40	100%
2. Recibe capacitaciones referidas a competencias sobre liderazgo.	3	7.5%	2	5%	30	75%	5	12.5%	0	0%	40	100%
3. Reconoce que el trabajo en equipo es necesario para la empresa.	7	17.5%	25	62.5%	5	12.5%	3	7.5%	0	0%	40	100%
4. Se fomenta el trabajo en equipo de forma virtual.	2	5%	5	12.5%	27	67.5%	6	15%	0	0%	40	100%
5. Percibe que la comunicación es importante en el ambiente laboral virtual.	4	10%	27	67.5%	5	12.5%	4	10%	0	0%	40	100%
6. Tiene en cuenta que la comunicación es necesaria en su trabajo.	4	10%	30	75%	1	2.5%	5	12.5%	0	0%	40	100%

Nota: Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

En la Tabla 5, se demostró que el 75% de los colaboradores abreviaron que casi siempre poseen competencias necesarias en la toma de decisiones, por consiguiente el 75% consideraron que a veces reciben capacitaciones referidas a competencias sobre liderazgo, el 62.5% casi siempre reconocen que el trabajo en equipo es necesario para la empresa, sin embargo el 67.5% deducen que a veces se fomenta el trabajo en equipo de forma virtual, por otra parte el 67.5% casi siempre perciben que la comunicación es importante en el ambiente laboral virtual, de igual forma el 75% tiene en cuenta que la comunicación es necesaria en el trabajo.

Respecto a la valoración de los colaboradores, se pudo probar que en constantemente poseen competencias en la toma de decisiones, que ciertas veces reciben capacitaciones sobre competencias de liderazgo, que de forma constante el trabajo en equipo es fundamental para una organización, por otra parte en ciertas ocasiones fomentan el trabajo en equipo de forma virtual, sin embargo, consideran que casi siempre logran percibir la importancia de la comunicación en el ambiente laboral y que la comunicación es casi siempre necesaria para trabajar.

Objetivo específico 4: Diagnosticar el compromiso afectivo de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023.

Tabla 6

Datos descriptivos de la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional

Compromiso Afectivo	Escala de Likert										(Σ) Total	
	(5) Siempre		(4) Casi Siempre		(3) A veces		(2) Casi Nunca		(1) Nunca		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1. La empresa recibe lealtad por parte de sus empleados.	0	0%	0	0%	20	50%	12	30%	8	20%	40	100%
2. Demuestra que se han encariñado con su trabajo.	0	0%	2	5%	8	20%	25	62.5%	5	12.5%	40	100%
3. Tiene en cuenta que la motivación en el trabajo es necesaria.	11	27.5%	17	42.5%	8	20%	4	10%	0	0%	40	100%
4. La motivación es elemental para incrementar el compromiso hacia el trabajo.	10	25%	14	35%	11	27.5%	5	12.5%	0	0%	40	100%

5. Los colaboradores valoran su puesto de trabajo.	0	0%	0	0%	7	17.5%	28	70%	5	12.5%	40	100%
6. Su trabajo logra cubrir las necesidades personales.	2	5%	18	45%	3	7.5%	16	40%	1	2.5%	40	100%

Nota: Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

En la Tabla 6, se mostró que el 50% de los colaboradores comentaron que en ciertas ocasiones la empresa recibe lealtad por parte de ellos mismos, por otro lado el 62.5% consideraron que casi nunca demuestran que se han encariñado con su trabajo, sin embargo el 42.5% casi siempre tiene en cuenta que la motivación en el trabajo es necesaria, igualmente el 35% casi siempre consideran que la motivación es elemental para incrementar el compromiso hacia el trabajo, por otro lado el 70% deducen que casi nunca los colaboradores valoran su puesto de trabajo, no obstante el 45% casi siempre perciben que su trabajo logra cubrir las necesidades personales.

Respecto a las respuestas de los colaboradores, se pudo probar que a veces existe lealtad por parte de los trabajadores, que carecen en demostrar su cariño hacia sus puestos de trabajo y valorar muy poco sus puestos de trabajo, sin embargo, consideran que la motivación es sumamente importante para laborar, para incrementar el compromiso en el trabajo y que constantemente consideran que su trabajo logra solventar sus necesidades personales.

Objetivo específico 5: Analizar el compromiso de continuidad de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023.

Tabla 7

Datos descriptivos de la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional

Compromiso de Continuidad	<i>Escala de Likert</i>										(Σ) Total	
	(5) Siempre		(4) Casi Siempre		(3) A veces		(2) Casi Nunca		(1) Nunca		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1. Reconoce que hay que ser continuo para permanecer en un trabajo.	7	17.5%	19	47.5%	9	22.5%	5	12.5%	0	0%	40	100%
2. El personal acostumbra a aprender cosas nuevas para ser constante en sus puestos de trabajo.	0	0%	0	0%	32	80%	8	20%	0	0%	40	100%
3. El personal promueve la	0	0%	0	0%	9	22.5%	25	62.5%	6	15%	40	100%

responsabilidad de asistencia al trabajo.													
4. Visualiza abandono en los puestos de trabajo en su institución.	4	10%	25	62.5%	6	15%	5	12.5%	0	0%	40	100%	
5. La compensación salarial es necesaria para continuar trabajando.	6	15%	27	67.5%	5	12.5%	2	5%	0	0%	40	100%	
6. La empresa brinda bonos extra sobre cada logro en el trabajo.	2	5%	0	0%	29	72.5%	9	22.5%	0	0%	40	100%	

Nota: Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

En la Tabla 7, se mostró que el 47.5% de los colaboradores comentaron que casi siempre reconocen que hay que ser continuo para permanecer en un trabajo, sin embargo el 80% consideraron que en ciertas ocasiones acostumbran a aprender cosas nuevas para ser constante en sus puestos de trabajo, por otro lado el 62.5% casi nunca promueven la responsabilidad de asistencia al trabajo, igualmente el 62.5% casi siempre visualizan abandono en los puestos de trabajo en su institución, del mismo modo el 67.5% deducen que casi siempre la compensación salarial es necesaria para continuar trabajando, no obstante el 72.5% considera que en ciertas ocasiones la empresa brinda bonos extra sobre cada logro en el trabajo.

Referente a las respuestas de los colaboradores, se pudo probar que con frecuencia consideran que hay que ser continuo para mantenerse en un puesto laboral, que pocas veces acostumbran a aprender cosas nuevas para ser constantes en su trabajo, por otra parte, carecen de responsabilidad en asistencia hacia su trabajo, también con regularidad observan abandono de puestos de trabajo en la empresa y consideran que la compensación salarial es de suma necesidad para continuar laborando, sin embargo expresan que en ciertas ocasiones la institución ofrece bonos extra por los logros obtenidos.

Objetivo específico 6: Conocer el compromiso normativo de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023.

Tabla 8

Datos descriptivos de la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional

Compromiso	_____	<i>Escala de Likert</i>	_____	(Σ) Total
				29

Normativo	(5) Siempre		(4) Casi Siempre		(3) A veces		(2) Casi Nunca		(1) Nunca			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
	1. Los empleados determinan estabilidad laboral en sus puestos.	0	0%	0	0%	10	25%	28	70%	2	5%	40
2. Tiene en cuenta que la estabilidad laboral es importante en los puestos de trabajo.	8	20%	24	60%	6	15%	2	5%	0	0%	40	100%
3. La rotación del personal es constante en la empresa.	16	40%	17	42.5%	5	12.5%	2	5%	0	0%	40	100%
4. Su puesto de trabajo es fijo en la empresa donde labora.	0	0%	6	15%	30	75%	4	10%	0	0%	40	100%
5. Tiene en cuenta que la responsabilidad es primordial en el trabajo.	0	0%	3	7.5%	37	92.5%	0	0%	0	0%	40	100%
6. Los colaboradores son responsables en sus labores encomendadas	0	0%	1	2.5%	8	20%	31	77.5%	0	0%	40	100%

Nota: Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

En la Tabla 8, se indicó que el 70% de los colaboradores comentaron que casi nunca los empleados determinan estabilidad laboral en sus puestos, sin embargo el 60% consideraron que casi siempre se tiene en cuenta que la estabilidad laboral es importante en los puestos de trabajo, igualmente el 42.5% casi siempre consideran que la rotación del personal es constante en la empresa, por otra parte el 75% expresan que a veces su puesto de trabajo es fijo en la empresa donde laboran, del mismo modo el 92.5% tiene en cuenta que a veces la responsabilidad es primordial en el trabajo, no obstante el 77.5% considera que casi nunca los colaboradores son responsables en sus labores encomendadas.

Referente a las respuestas de los colaboradores, se pudo probar que carecen de estabilidad laboral en sus puestos, sin embargo, con frecuencia consideran que la estabilidad laboral es de suma importancia en los puestos de trabajo y que la rotación del personal es constante en la empresa, por otra parte, solo en ciertas ocasiones consideran que su trabajo es fijo en la empresa y que la responsabilidad es primordial en el trabajo, no obstante, carecen de responsabilidad en sus labores dadas.

Objetivo general: Proponer estrategias de teletrabajo para incrementar el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023.

Tabla 9

Distribución de frecuencias respecto al teletrabajo en Buro Paita Principal Partners S.A.C, Paita – 2023.

Dimensiones y variable	Escala de Likert										(Σ) Total	
	(5) Siempre		(4) Casi Siempre		(3) A veces		(2) Casi Nunca		(1) Nunca		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Lugar de trabajo ágil.	3	8%	24	59%	6	15%	6	14%	1	3%	40	100%
Trabajadores flexibles	6	14%	7	18%	17	43%	10	25%	0	0%	40	100%
Liderazgo virtual	4	9%	20	50%	13	32%	4	10%	0	0%	40	100%
Teletrabajo	4	10%	17	42%	12	30%	7	16%	0	1%	40	100%

Nota: Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

Se demostró en la tabla 9, que por medio de la valoración de 40 colaboradores de la empresa Buro Principal Partners, S.A.C, Paita, el 59% de los colaboradores consideraron como casi siempre el desarrollo de preguntas de la dimensión lugar de trabajo ágil, asimismo el 43% reconocen como a veces el desarrollo de preguntas de la dimensión trabajadores flexibles, el 50% indica como casi siempre el desenlace de preguntas de la dimensión liderazgo virtual y finalmente generalizando los resultados el 42% calificaron como casi siempre el desarrollo de preguntas sobre teletrabajo.

Finalmente, se puede aplicar métodos para contrarrestar los Ítems en donde algunos colaboradores dieron una valoración indecisa como también en desacuerdo a las preguntas formuladas en la encuesta, de esta manera consideramos que es importante proponer el teletrabajo, para así ofrecerles un mejor desenvolvimiento de empleo a los colaboradores en donde les permita conocer más sobre esta modalidad de trabajo y sobre sus cualidades, la cual será propuesta a la empresa, con el fin de lograr incrementar el compromiso como organización permitiendo que la empresa sea más competitiva y alcance una mejor participación de mercado en la localidad.

Tabla 10

Distribución de frecuencias respecto al compromiso organizacional en Buro Paita Principal Partners S.A.C, Paita – 2023.

Dimensiones y variable	<i>Escala de Likert</i>										(Σ) Total	
	(5) Siempre		(4) Casi Siempre		(3) A veces		(2) Casi Nunca		(1) Nunca		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Compromiso afectivo	4	10%	9	21%	10	24%	15	38%	3	8%	40	100%
Compromiso de continuidad	3	8%	12	30%	15	38%	9	23%	1	3%	40	100%
Compromiso normativo	4	10%	9	21%	16	40%	11	28%	0	1%	40	100%
Compromiso organizacional	4	9%	10	24%	14	34%	12	30%	1	4%	40	100%

Nota: Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

Se demostró en la tabla 9, que por medio de la valoración de 40 colaboradores de la empresa Buro Principal Partners, S.A.C, Paita, el 38% de los colaboradores consideraron como casi nunca el desarrollo de preguntas de la dimensión compromiso afectivo, asimismo el 38% reconocen como a veces el desarrollo de preguntas de la dimensión compromiso de continuidad, el 40% indica como a veces el desenlace de preguntas de la dimensión compromiso normativo y finalmente generalizando los resultados el 34% calificaron como a veces el desarrollo de preguntas sobre compromiso organizacional.

Finalmente, se puede aplicar métodos para contrarrestar los Ítems en donde algunos colaboradores dieron una valoración indecisa como también en desacuerdo a las preguntas formuladas en la encuesta, de esta manera consideramos que es importante incrementar el compromiso organizacional, para mejorar el desenvolvimiento de los colaboradores en donde se les permita desarrollar al 100% sus capacidades y habilidades, con el fin de lograr aumentar la productividad de la organización permitiendo que la empresa sea más competitiva y alcance una mejor participación de mercado en la localidad.

4.2. Resultados de la guía de entrevista

Se realizó una entrevista a la supervisora de la Buro Principal Partners S.A.C, Paíta; Periche de Nolasco, Rafaela, donde dispuso ofrecer información asociada con Teletrabajo y Compromiso Organizacional, en referencia a contrastar la problemática impuesta en el estudio. Seguidamente, se fundamentan:

En consideración al teletrabajo, la supervisora mencionó que los lugares cómodos para laborar benefician al colaborador en su compromiso, productividad y también en sus gastos, ya que en estos lugares llegan a desarrollar sus labores de una manera más rápida, eficiente y cómoda, asimismo referente a creer que laborar en lugares diferentes a los de la empresa genera compromiso, opino que sí, ya que en esos lugares a distancia se ha usado el teletrabajo el cual es desarrollado por el colaborador como una labor tecnológica, accesible y en efecto se ha incrementado el compromiso por parte de ellos; por otra parte, sobre si es beneficioso que la empresa brinde horarios flexibles a sus colaboradores, abrevio que sí, puesto que de esta manera el colaborador se mantendrá más familiarizado con la organización en todos los aspectos, por otro lado, referente a la flexibilidad laboral y si el teletrabajo ayudara a los empleados a incrementar su compromiso con la empresa, expreso que sí, ya que con la flexibilidad se sentirían más satisfechos en su trabajo y sobre el teletrabajo, podrían laborar desde casa si en algún momento se les presenta algún inconveniente entre otros percances que le dificulten llegar a la empresa, por consiguiente sobre las capacitaciones de liderazgo virtual, opino que sí, ya que introducen conocimiento necesario a los colaboradores para trabajar en equipo y sobre todo para ser buenos líderes usando las redes tecnológicas y guiando a los demás a distancia o fuera del área laboral, finalmente en referencia la influencia de los líderes en los equipos de trabajo de la empresa, expreso que influyen de una manera positiva ya que, mediante ellos, los miembros de los grupos obtienen más experiencia, han trabajado de manera presencial y pocas veces de manera virtual.

En cuanto al compromiso organizacional, sobre el apego de los colaboradores a la empresa, abrevio que no muchos lo son, y que eso se evidencia en los últimos meses, ya que se ha visto que el compromiso por parte de algunos ha disminuido; asimismo acerca de cómo la empresa mantiene motivados a los colaboradores, expreso que les otorga horarios flexibles y

también para algunos Par-time, por otra parte, les brinda buenas comisiones por ventas de desembolsos que los colaboradores realicen, por otra parte, referente a que si a los colaboradores se les debe brindar nuevas formas de realizar su trabajo para que adquieran un compromiso continuo, argumento que sí, puesto que se debería desarrollar de manera más constante el teletrabajo, ya que mediante este se podrían obtener buenos resultados, podría incrementarse el compromiso y se reduciría el abandono de trabajo; por otro lado, con respecto a que si la empresa se preocupa en la compensación salarial para generar un compromiso de continuidad del colaborador, opino que por el momento la única forma en que demuestra que se preocupa por la compensación salarial es otorgando las comisiones, ya que nadie gana un sueldo fijo, del mismo modo, sobre que si la empresa se preocupa en la responsabilidad hacia el trabajo para reforzar el compromiso normativo en el colaborador, comunico que sí, pero los colaboradores solo en ciertas ocasiones se ven reflejada su puntualidad y responsabilidad en las tareas encomendadas, referente al poco compromiso que existe; finalmente referente a qué si han implantado estrategias para disminuir la rotación de empleados y a la vez aumentar el compromiso normativo, comento que se les ha ofrecido horarios flexibles, buenas comisiones, con el fin de lograr incrementar el compromiso.

V. DISCUSIÓN

El primer objetivo específico, detallar el lugar de trabajo ágil de la empresa Buro Principal Partners, en Paita. Los resultados evidenciaron que un 67.5 % los colaboradores muestran una fácil adaptación hacia el cambio en el trabajo y que el 52.5% consideraron que el adaptarse hacia el laburo es totalmente beneficioso, sin embargo el 80% abreviaron que la empresa carece de capacitar y generar experiencia en los nuevos lugares de trabajo ágil, por otro lado el 80% reconocen que necesariamente se necesita aprender más sobre los lugares donde se puede ejercer el teletrabajo y el 72.5% toman en cuenta que las condiciones laborales son importantes para los nuevos lugares de trabajo, asimismo el 82.5% reconocen que frecuentemente se fomentan buenas condiciones laborales para ejercer el teletrabajo. Estos resultados fueron contrastados por el entrevistado quien contemplo que la adaptación hacia el cambio en el trabajo es necesaria y beneficiosa, pero que no hay casi capacitaciones y aprendizaje sobre sobre el tema, tomando en cuenta la importancia y buenas condiciones laborales para ejercerlo.

Así mismo, los resultados exponen cierta semejanza con el aporte de Olivares (2021), quien indico en su estudio que debido a la fácil adaptación hacia la nueva modalidad de trabajo y a las buenas condiciones laborales que contienen el 96% trabajan desde sus hogares con computadores y otros equipos tecnológicos. Del mismo modo los resultados han sido reforzados por el enfoque teórico de Keeling et al (2015), citado en Aguilar y Arroyo (2021), quienes expresaron que el lugar de trabajo ágil, son los espacios elegidos por los colaboradores donde desarrollaron sus actividades, es por eso que se dice que estos lugares pueden ser espacios de relajación, salas de descanso y también pueden ser lugares a distancia.

En contraste al lugar de trabajo ágil, fue necesario evidenciar que en la empresa se visualiza adaptación al cambio y da certeza de que es totalmente beneficioso, puesto que estos lugares nuevos de trabajo influyen un cambio en los colaboradores. Sin embargo, los hallazgos reflejaron que existe una carencia en capacitaciones y conocimientos sobre estos lugares de trabajo ágil, los cuales permiten fortalecer su relación a los colaborades de la empresa.

El segundo objetivo específico, identificar las características de los trabajadores flexibles de la empresa Buro Principal Partners, en Paita. Los resultados mostraron que el 75% de los colaboradores carecen de compromiso hacia sus labores y metas, del mismo modo al 67.5% les hace falta desarrollar el compromiso organizacional de manera responsable y eficiente, por otro lado el 67.5% frecuentemente eligen horarios laborales flexibles en su trabajo, el 52.5% reconocen constantemente que existe amplia flexibilidad laboral en la empresa, no obstante el 82.5% acostumbran escasas veces a desempeñarse eficientemente, finalmente el 72.5% reconocen que en ciertas ocasiones el desempeño es eficiente por la flexibilidad del teletrabajo. Estos resultados fueron contrastados por el entrevistado quien contemplo que existe carencia de compromiso hacia las labores y hacia su desarrollo responsable, sin embargo, se evidencia flexibilidad laboral, pero disponen de un desempeño muy escaso.

Así mismo, los resultados exponen cierto parentesco con el aporte de Aguilar y Arroyo (2021), en base a su estudio expresaron que el 52% administran sus horarios flexibles durante todo día, el 51% abrevio que en su organización existe fácil flexibilidad laboral, con el fin de poder desempeñarse activamente. De la misma manera los resultados han sido reforzados por el enfoque teórico de Omondi y K'Obonyo (2018), quienes abreviaron que se caracterizan porque ellos mismos eligen planificar su día de trabajo, con la condición que se enfoquen en sus responsabilidades y que por parte de la empresa les otorguen todos los instrumentos para lograr su trabajo.

En consideración a los trabajadores flexibles, es necesario rescatar que todas las empresas necesariamente tienen que ofrecerles a sus trabajadores cierta flexibilidad, para que ellos planifiquen sus horarios, esto con el fin de generarle comodidad y den buenos resultados a la organización. No obstante, se observan trabajadores con flexibilidad laboral amplia, aunque también se reflejó que existe una carencia en el compromiso hacia sus labores, en desarrollarlo de manera responsable y que muy pocas veces se desempeñan eficientemente.

El tercer objetivo específico, distinguir las características de liderazgo virtual de la empresa Buro Principal Partners, en Paita. Los resultados expusieron que el 75% abreviaron que frecuentemente poseen competencias necesarias en la toma de decisiones, por consiguiente el 75% consideraron que a veces reciben capacitaciones referidas a competencias sobre liderazgo, el 62.5% regularmente reconocen que el trabajo en equipo es necesario para la empresa, sin embargo el 67.5% deducen que a veces se fomenta el trabajo en equipo de forma virtual, por otra parte el 67.5% frecuentemente perciben que la comunicación es importante en el ambiente laboral virtual, de igual forma el 75% tiene en cuenta que la comunicación es necesaria en el trabajo. Estos resultados fueron contrastados por el entrevistado quien expuso que disponen de competencias en la toma de decisiones, pero con pocas capacitaciones referidas al tema, asimismo, consideran que solo en escasas veces se fomenta en trabajo en equipo de forma virtual y que la comunicación es importante y necesaria para el trabajo virtual.

De esta manera, los resultados exponen cierta semejanza con el aporte de Huamán (2021), quien abrevio sobre su estudio que un 46.8% consideran que poseer competencias laborales es de suma necesidad e importancia, asimismo el 60.3% reconocen que el liderar y trabajar en equipo de la mano de la comunicación es bueno e influye necesariamente en el teletrabajo. Igualmente, los resultados han sido reforzados por el enfoque teórico de Kreitner & Kinicki (2013), citado de Miglioretti et al. (2021), expresaron que el líder virtual es el que otorga confiabilidad y genera compromiso por parte de sus teletrabajadores y que estos como respuesta deben tener fijadas sus metas.

En referencia al liderazgo virtual, es necesario contar con colaboradores que muestren rasgos de liderato, ya que así otorgaría confianza e incentivaría a comprometerse más a los miembros de su equipo de trabajo, asimismo se puede demostrar de manera virtual como también presencial. No obstante, los hallazgos reflejaron que disponen de competencias en la toma de decisiones, pero con pocas capacitaciones referidas al tema y al liderazgo, asimismo comentaron que casi nunca fomentan el trabajo en equipo de forma virtual.

El cuarto objetivo específico, diagnosticar el compromiso afectivo en la empresa Buro Principal Partners, en Paita. Los resultados demostraron que el 50% comentaron que en ocasiones la empresa recibe lealtad por parte de ellos mismos, el 62.5% rara vez demuestran que se han encariñado con su trabajo, sin embargo el 42.5% constantemente tiene en cuenta que la motivación en el trabajo es necesaria, igualmente el 35% regularmente consideran que la motivación es elemental para incrementar el compromiso hacia el trabajo, por otro lado el 70% deducen que casi nunca los colaboradores valoran su puesto de trabajo, no obstante el 45% frecuentemente perciben que su trabajo logra cubrir las necesidades personales. Estos resultados fueron contrastados por el entrevistado quien abrevio que la empresa carece de lealtad y cariño por parte del personal, no obstante, consideran a la motivación como pieza de necesidad para laborar y para incrementar el compromiso en el trabajo, por otro lado, padecen de valor hacia su puesto laboral, pero consideran que su trabajo cubre todas sus necesidades personales.

De esta manera, los resultados exponen cierta semejanza con el aporte de Ordinola (2020), quien expuso que el nivel en compromiso afectivo fue 42% desfavorable, ya que arrojó que solo un 43.7% tiene la sensación pertenecer lealmente a la empresa, un 41.2% consta de un significado de encariñamiento personal y un 40.8% evidencian valoración al hablar de su trabajo; asimismo en general el normativo y el continuo que fue de 42.5% y 42.4% desfavorable. Asimismo, los resultados han sido fortalecidos por el enfoque teórico de Meyer y Allen (1991), citado en Ramírez y Mapén (2019), manifestaron que se origina por el sentido de pertenencia, puede ser apego de emociones, de identidad o un cierto afecto por el lugar donde se labora.

En referencia al compromiso afectivo, es necesario que este compromiso forme parte de los colaboradores, para que así se vea reflejado el afecto hacia la empresa donde laboran, puesto que ante mayor afecto hacia ella tengan, mayor será su compromiso. Sin embargo, los hallazgos reflejaron que la empresa carece de lealtad y cariño por parte de sus empleados, los cuales expresan que la motivación es importante para trabajar, pero casi no valoran su puesto laboral.

El quinto objetivo específico, analizar el compromiso de continuidad de la empresa Buro Principal Partners, de Paita. Los resultados expuestos fueron que el 47.5% constantemente reconocen que hay que ser continuo para permanecer en un trabajo, el 80% consideraron que en ciertas ocasiones acostumbran a aprender cosas nuevas para ser constante en sus puestos de trabajo, por otro lado el 62.5% carecen de responsabilidad en asistencia al trabajo, igualmente el 62.5% regularmente visualizan abandono en los puestos de trabajo, el 67.5% deducen que con frecuencia la compensación salarial es necesaria para continuar trabajando, no obstante el 72.5% considera que en ciertas ocasiones la empresa brinda bonos extra sobre cada logro en el trabajo. Estos resultados fueron contrastados por el entrevistado quien comento que hay que tener continuidad y aprender cosas nuevas para permanecer en el trabajo, pero no se fomenta la puntualidad, existe abandono de puestos y ciertas veces ofrecen bonos de productividad.

De esta manera, los resultados exponen cierta semejanza con el aporte de Matheus (2019), quien comento sobre su investigación, que el 57% expresan sentido de permanencia en la organización, el 63% realiza actividades nuevas extras apartes de las de su trabajo, con el fin de contribuir a la organización, el 86% evidencian necesidad y satisfacción con los beneficios salariales para continuar laborando. Asimismo, los resultados han sido fortalecidos por el enfoque teórico de Meyer y Allen (1991), citado en Ramírez y Mapén (2019), quienes comentaron que en este compromiso los colaboradores evidencian el costo que les cuesta permanecer o abandonar en trabajo en la organización.

En referencia al compromiso de continuidad, en todos los colaboradores las empresas u organizaciones esperan que ellos mismos sean continuos, esto con el fin de que logren identificarse con la empresa, la falta de continuidad no es buena ni para la empresa ni para el colaborador. Sin embargo, los hallazgos evidenciaron que los empleados expresan que hay que tener continuidad y aprendizaje innovador para permanecer en el puesto, pero no se fomenta la puntualidad, se evidencia abandono de puestos y ciertas veces dan bonos por logros.

El sexto objetivo específico, conocer el compromiso normativo de la empresa Buro Principal Partners, de Paita. Los resultados obtenidos fueron que el 70% carecen de estabilidad laboral en sus puestos, el 60% consideraron que frecuentemente se tiene en cuenta que la estabilidad laboral es importante en los puestos de trabajo, el 42.5% casi siempre consideran que la rotación del personal es constante en la empresa, por otra parte el 75% expresan que a veces su puesto de trabajo es fijo en la empresa donde laboran, del mismo modo el 92.5% tiene en cuenta que en ocasiones la responsabilidad es primordial en el trabajo, no obstante el 77.5% considera que carecen de responsabilidad en sus labores encomendadas. Estos resultados fueron contrastados por el entrevistado quien expuso que hay poca estabilidad laboral, pero que, si la consideran importante, existe rotación frecuente del personal, pocas veces su puesto de trabajo es fijo y padecen de responsabilidad hacia el trabajo.

Asimismo, los resultados exponen cierta semejanza con el aporte de Herrera (2018), quien, según su investigación, expuso que el 64.4% no se sienten parte de la empresa, es por eso que carece la estabilidad, el 69.2% estarían dispuestos a irse de la empresa, fomentando así la rotación del personal constantemente. Del mismo modo, los resultados han sido fortalecidos por el enfoque teórico de Meyer y Allen (1991), citado en Ramírez y Mapén (2019), quienes relataron que es una situación de conexión moral entre el trabajador y la empresa, que se mantiene en dirección a la gratitud por los beneficios y oportunidades que se han otorgado al empleado en el centro laboral, como los incentivos, vacaciones, entre otros.

En referencia al compromiso normativo, la conexión que existe entre empleado y la empresa debe ser muy fuerte, esto se ve reflejado en el buen comportamiento que ha tenido la empresa ofreciéndole oportunidades y beneficios al colaborador, por su parte se espera que este responda con un amplio compromiso. Sin embargo, los hallazgos evidenciaron que los carecen de estabilidad laboral, no obstante, la consideran importante, se genera rotación frecuente de empleados, el trabajo es en ocasiones es fijo y padecen de responsabilidad hacia el puesto.

El objetivo general fue proponer estrategias de teletrabajo para incrementar el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Buro Principal Partners, Paíta. Los resultados sobre la variable teletrabajo, evidenciaron el 59% consideraron como casi siempre el desarrollo de preguntas de la dimensión lugar de trabajo ágil, asimismo el 43% reconocen como a veces el desarrollo de preguntas de la dimensión trabajadores flexibles, el 50% indica como casi siempre el desenlace de preguntas de la dimensión liderazgo virtual y finalmente generalizando los resultados el 42% calificaron como casi siempre el desarrollo de preguntas sobre teletrabajo. Estos resultados fueron contrastados por el entrevistado quien comento preguntas referentes al teletrabajo en propuesta hacia la empresa.

De esta manera, los resultados exponen cierta semejanza con el aporte de estudio de Quicaño (2021), que relata que el 42% se ubican en un alcance de adaptación para el laburo a distancia, esto de la mano con la flexibilidad brindada, asimismo, el 42% se ve en la necesidad de asistir a cursos de aprendizaje especializados en la mejora del uso de las TIC para realizar el teletrabajo, ante ello, se realizó reuniones con el fin de fomentar el liderazgo, la comunicación y mejorar las actividades realizadas mediante el teletrabajo. Del mismo modo, los resultados han sido fortalecidos por el enfoque teórico de Allen et al. (2015), citado en Miglioretti et al. (2021), quienes precisaron que es una labor la cual es realizada y planteada mediante tecnologías informáticas y comunicacionales que se pueden efectuar en el sitio de labor o fuera del ambiente laboral.

Por otra parte, los resultados sobre la variable compromiso organizacional, expusieron que el 38% consideraron como casi nunca el desarrollo de preguntas de la dimensión compromiso afectivo, asimismo el 38% reconocen como a veces el desarrollo de preguntas de la dimensión compromiso de continuidad, el 40% indica como a veces el desenlace de preguntas de la dimensión compromiso normativo y finalmente generalizando los resultados el 34% calificaron como a veces el desarrollo de preguntas sobre compromiso organizacional. Estos resultados fueron contrastados por el entrevistado quien comento preguntas referentes al compromiso organizacional el cual se busca incrementar en la empresa.

Asimismo, los resultados exponen cierta semejanza con el aporte de Flores

y Pujadas (2018), relataron que tan solo el 41% de los empleados fomentan la lealtad hacia su trabajo, el 51.3% expresa que en ocasiones existe un espíritu de trabajo continuo y motivacional, para constantemente aprende cosas nuevas. Del mismo modo, los resultados han sido fortalecidos por el enfoque teórico de Meyer y Allen (1991), citado en Ramírez y Mapén (2019), expresaron que el compromiso organizacional es una posición mental que se caracteriza por la conexión entre un trabajador y su organización, en la cual influye en la elección de quedarse o renunciar a la organización.

Finalmente, sobre la modalidad del teletrabajo carece en conocimiento por parte los colaboradores y sobre el compromiso organizacional en la empresa, presenta carencias ante lo expuesto en el cuestionario, es por eso que existe la necesidad de solucionar estos problemas de conocimiento y mejora para el bien de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

1. Referente al lugar de trabajo ágil, toman con facilidad la adaptación hacia el cambio de lugar en el trabajo y la consideran beneficiosa, pero carecen de capacitaciones y aprendizaje sobre el tema, tomando en cuenta la importancia y buenas condiciones laborales que tienen para ejercerlo.
2. En los trabajadores flexibles, existe carencia de compromiso hacia las labores y hacia la responsabilidad, sin embargo, se evidencia flexibilidad laboral, pero disponen de un desempeño muy escaso.
3. Sobre el liderazgo virtual, disponen de competencias en la toma de decisiones, pero con pocas capacitaciones referidas al tema, asimismo, consideran que solo rara vez se fomenta en trabajo en equipo de forma virtual, pero resaltan que la comunicación es importante y necesaria para el trabajo virtual.
4. En el compromiso afectivo, les cuesta ofrecer lealtad y cariño a la empresa, no obstante, consideran a la motivación como pieza de necesidad para laborar y para incrementar el compromiso en el trabajo, por otro lado, carecen de valor hacia su puesto laboral, sin embargo, exponen que su trabajo cubre todas sus necesidades personales.
5. Sobre el compromiso de continuidad, expresan que hay que ser continuo y aprender cosas nuevas para permanecer en el trabajo, sin embargo, no se fomenta la puntualidad, existe abandono de puestos y evidencian que ciertas veces ofrecen bonos de productividad.
6. En el compromiso normativo, existe poca estabilidad laboral, sin embargo, la consideran importante, por otra parte, existe rotación frecuente del personal, pocas veces hacen fijo su puesto de trabajo y carecen de responsabilidad hacia el trabajo.
7. En general, sobre la modalidad y estrategias del teletrabajo se evidencio que no hay el suficiente conocimiento implantado en los colaboradores y sobre el compromiso organizacional, puesto que presenta carencias ante lo expuesto por los empleados, es por eso que existe la necesidad de solucionar estos problemas de aprendizaje y mejora para el bien de la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Realizar constantes capacitaciones sobre los cómodos y nuevos lugares de trabajo a los colaboradores, con el fin de conseguir beneficios y aportes a la organización.
2. Fomentar reuniones de mejora de trabajo sobre el tema del por qué la flexibilidad laboral ofrecida no es suficiente para comprometer al colaborador en sus funciones, con el fin de mejorar el compromiso, desempeño y responsabilidad en el trabajo.
3. Desarrollar frecuentemente asesorías sobre competencias laborales y sobre la mejora en la toma de decisiones, asimismo fomentar regularmente el trabajo en equipo de manera virtual, esto con el fin de que los líderes de la empresa obtengan mayor aprendizaje en el liderazgo.
4. Implantar un plan de mejora en la lealtad y el cariño por parte de los empleados a la empresa, con el fin de conseguir que valoración y aprecio a su puesto de trabajo.
5. Plantear estrategias laborales para lograr permanecer constantemente en la empresa, asimismo para conseguir mejorar la puntualidad, disminuir el abandono de puestos y ofrecer más bonos de productividad a los colaboradores.
6. Ofrecer mejores beneficios de trabajo para lograr estabilizar a los colaboradores, reducir la rotación del personal y mejorar la responsabilidad laboral.
7. Ejecutar estrategias del teletrabajo para un mejor desenvolvimiento de empleo en los colaboradores en donde les permita conocer más sobre esta modalidad de trabajo y sobre sus beneficios, con el fin de lograr incrementar el compromiso en la organización permitiendo que la empresa sea más competitiva y alcance una mejor participación en la localidad.

REFERENCIAS

- Aldana, E., Tafur, J., Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios*, Caracas, v. 39, n. 11, p.13-23, 2018. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>.
- Aguilar R, N. S. F & Arroyo M, S. A. P. (2021). *Relación del teletrabajo y el equilibrio vida-trabajo en los colaboradores millennials de empresas de consumo masivo en Lima, 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/658609>
- Alavez, G, J. E. (2022). *EL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA A PARTIR DE LA PANDEMIA POR EL SARS-COV-2*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México]. <http://132.248.9.195/ptd2022/abril/0824383/Index.html>
- Alvarez R, A. (2020). *Justificación de la Investigación*. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20-%20%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Alzamora Z, J. (2021). *El Teletrabajo como Ventaja Competitiva en la Empresa QUALITY PAVEMENTS S.A.C., Piura 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96268/Alzamora_ZJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amasifuen S, E., & Murayari G, C. (2022). *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA - PERUANA 2022*. *Compendium: Cuadernos De Economía Y Administración*, 9(3), 241-253. <http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/1064/955>
- Anchelia-G, V., Inga-A, M., Olivares-R, P., y Escalante-F, J. L. (2021). *La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas*. *Propósitos Y Representaciones*, 9(SPE1), e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>

- Anderson, L., Londoño, D., & Martínez, G. (2022). *Desarrollo de competencias en el ámbito educativo: Definiciones conceptuales y operacionales*. *Revista De Investigaciones De La Universidad Le Cordon Bleu*, 9(1), 20-30.
<https://doi.org/10.36955/RIULCB.2022v9n1.002>
- Argoti, E. (2020). *Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral*. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46.
<http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
- Arias G, J., Covinos G, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
<http://hdl.handle.net/20500.12390/2260>
- Balestero C, M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica?. *Revista De Derecho*, (21), 118–148.
<https://doi.org/10.22235/rd.vi21.2100>
- Barreneche S, N. (2021). *El trabajo en casa y el teletrabajo. Sus implicaciones en la productividad laboral, estilo de vida y procesos comunicativos en empresas y trabajadores*. [Tesis de pregrado Universidad Pontificia Javeriana].
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/58679/TG%20Barreneche%20S%20c%20a1nchez%20Nicol%20c%20a1s.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benavides F, Silva-P, M. (2022). *Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19*. *Arch Prev Riesgos Labor* [Internet]; 25(2):133-46. Disponible en:
<https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/198>
- Bonilla C, J., Lachira Z, M. (2021). *El marketing interno y su incidencia en el compromiso organizacional de los empleados de la corporación j&mp srl – piura 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego].
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8265/1/REP_ADMI_JONNY.BONILLA_MELISSA.LACHIRA_MARKETING.INTERNO.INCIDENCIA.COMPROMISO.ORGANIZACIONAL.EMPLEADOS.CORPORACION%2093N.J%20MP.PIURA.2020.pdf
- Castillo E, D. Y., Bravo R, M. R., Esquivel G, J. T., Esquivel G, M. N., & Salgado Montenegro, F. C. (2022). *Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público – Perú*. *Ciencia Latina Revista*

Científica Multidisciplinar, 6(6), 8256-8271.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3995

- Castillo, C., Goya, K., Romero, K., & Tipán, Y. (2020). Compensación salarial y satisfacción laboral de funcionarios en Gobiernos Autónomos Descentralizados parroquiales rurales cantón Ambato. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 59-70. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.250>
- Chuco A, V. J., Álvarez P, J. A., Chávez R, M. G. A., & Cuba R, L. A. F. (2021). *El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19*. *Review of Global Management*, 6(1), 50–55. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>
- Coll M, F. (2020). *Compromiso organizacional*. Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). *Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement*. *Frontiers in Psychology*, 9, 132. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Díaz M, C., Paca P, A., Talledo R, F. M., & Serrano H, A. M. (2021). *La experiencia de implementación del trabajo no presencial en el Perú*. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, (6), 57–74. <https://doi.org/10.54774/ss.2021.06.04>
- Díaz R, F., Tuesta G, C. (2018). *Nivel de adaptación en estudiantes de Educación Primaria de Instituciones Educativas Privadas de Pomalca*. [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31877>
- Escalante F, J & Gonzáles, V & Arias, M. (2021). *La Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional en Instituciones Educativas*. *Journal of Educational Psychology*. https://www.researchgate.net/publication/348886708_La_Gestion_Administrativa_y_Compromiso_Organizacional_en_Instituciones_Educativas
- Escudero, L., Velasco, E., & Palmera, J. (2018). La responsabilidad como valor esencial durante la formación escolar. *CULTURA EDUCACIÓN Y SOCIEDAD*, 9(3), 493–498. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.9.3.2018.58>
- Espino C, J. (2022). *Adaptación al cambio y trabajo remoto, en una empresa exportadora, San Juan de Lurigancho, 2020 - 2021*. [Tesis de pregrado,

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104213/Espino_CJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinosa M, M. J., & Pérez P, M. P. B. (2023). La Motivación dentro del proceso de enseñanza y de aprendizaje. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 11060-11097. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4186

Flores P, S. (2022). *Ventajas y desventajas del teletrabajo en la Administración Pública*. Incluido en la revista *Ocronos*. Vol. V. N° 1 Pág. Inicial: Vol. V; n°1: 93. <https://revistamedica.com/ventajas-desventajas-teletrabajo-administracion-publica/>

Flores A, B. & Pujadas B, A. (2018). El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la universidad nacional Jose de Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017. [Tesis de pregrado Nacional Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/1931/TFCE-04-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Furuya Y, Nakazawa S, Fukai K and Tatemichi M. (2022). *Health impacts with telework on workers: A scoping review before the COVID-19 pandemic*. *Front. Public Health* 10:981270. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2022.981270/full#B3>

Gamboa, Graus, M. (2018). *Estadística aplicada a la investigación educativa*. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/427>

García C, W. (2022). *El teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de la provincia de Morropón, Piura 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79973/Garcia_CWF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guajardo-L, B. E., & Gallardo C, K. E. (2021). *Compromiso, motivación y persistencia de participantes en xMOOC*. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 21(66). <https://doi.org/10.6018/red.440241>

Hernández S, R. Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas*

- cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández R, O., Lopera S, R. (2018). *Metodología de la investigación, una alternativa Pascualina*. Fondo Editorial Pascual Bravo. https://proyectodescartes.org/iCartesiLibri/materiales_didacticos/Libro_Metodologia_Investigacion/index.html
- Herrera A, K. (2018). *ESTABILIDAD LABORAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCION, COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y FLEXIBILIDAD EN EMPRESA TEXTIL DE ENSENADA, BAJA CALIFORNIA*. [Tesis el grado de maestro en administración, universidad autónoma de baja california]. <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/server/api/core/bitstreams/9bd727a5-e870-4bc9-981f-d48b24ceadfa/content>
- Huamán Mu, Víctor E. (2021). Influencia del teletrabajo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70551/Huaman_MVE-SD.pdf?sequence=1
- Keeling, T., Clements-Croome, D., & Roesch, E. (2015). The Effect of Agile Workspace and Remote Working on Experiences of Privacy, Crowding and Satisfaction. *Buildings*, 5(3), 880–898. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/buildings5030880>
- Langle, M., Méndez, O., & Sánchez, J. (29 de Julio de 2021). Factores predictores del índice de rotación de personal: el caso de una empresa maquiladora en Reynosa. *Análisis económico*, XXXVI(93), 121-122. doi: <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2021v36n93/Langle>
- López R, E., Saavedra R, J., Diaz del Águila, F., & Paredes S, C. I. (2022). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 1-28. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1862
- Madero G, S. (2021). *Relación entre los aspectos del ambiente de trabajo desde la perspectiva de trabajo flexible*. *Lúmina*, 22(1), E0007. <https://doi.org/10.30554/lumina.v22.n1.4075.2021>
- Matheus F, P. (2019). *Gestión del trabajo en equipo y su relación con el compromiso organizacional del Cementerio Divina Misericordia de Salta en el año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Salta].

- https://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/doc_num.php?explnum_id=1825
- Matos de Rojas, Y., Martina M, M., Barreto, Y. A., & Vethencourt, M. (2018). *El trabajo en equipo para promover la participación de los actores sociales*. *Telos*, 20(2),226-247.[fecha de Consulta 7 de Julio de 2023]. ISSN: 1317-0570. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99356889002>
- Melián A, I. (2018). *Relación entre Satisfacción Laboral y Apego al Lugar de Trabajo, influenciadas por la Antigüedad en el Puesto de Trabajo*. Tesis de la Universidad de la Laguna. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/10248/Relacion%20entre%20Satisfaccion%20Laboral%20y%20Apego%20al%20Lugar%20de%20Trabajo,%20influenciadas%20por%20la%20Antig%C3%A9edad%20en%20el%20Puesto%20de%20Trabajo..pdf;jsessionid=E7FE0EA3A3C9FB24F4AC5708E014B04F?sequence=1>
- Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S., and Picco, E. (2021). *Not All Telework is Valuable*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(1), 11 - 19. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a6>
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). *Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia*. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII (2),163-179.[fecha de Consulta 21 de Mayo de 2023]. ISSN: 1315-9518. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28066593009>
- Navas R, J. (2018). *Autoestima y el nivel de logro de aprendizaje del área de comunicación en estudiantes del primer grado primaria de una institución educativa Trujillo – 2018*. [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28411>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cualitativa – cualitativa y redacción de tesis*. (5taed.). Bogotá – Mexico : Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Olivares P, G. (2021). *Caracterización de Teletrabajadores en empresas de la Región Metropolitana de Santiago de Chile: condiciones de trabajo, conciliación trabajo-familia y factores de riesgo psicosocial*. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile].

https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/181047/Tesis_Giovanni%20Olivares.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Omondi, A., y K'Obonyo, P. (2018). *Flexible work schedules: A critical review of literature*. The Strategic Journal of Business & Change Management, 5(4), 2069-2086.

https://www.researchgate.net/publication/329555638_FLEXIBLE_WORK_SCHEDULES_A_CRITICAL_REVIEW_OF_LITERATURE_CStrategic_Journals_FLEXIBLE_WORK_SCHEDULES_A_CRITICAL_REVIEW_OF_LITERATURE

Ordinola A, T. (2020). *Compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de entretenimiento de la Ciudad de Chiclayo 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3665/1/TL_OrdinolaAdrianzenTaniaRossana.pdf

Kappelides, P. Gillian S, M, Clare D, & Bob M. (2020) *Volunteer Recruitment, Activation, Commitment, and Retention: An Introduction to the Special Issue*. Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing, 32:1, 1-3. <https://doi.org/10.1080/10495142.2020.1719324>

Pérez, R Sánchez R A., García-V, G., y Martínez- V, R. (2023). *Teleworking, a triangle of perceptions: Managers, workers and family members*. Venezuelan Management Journal, 28(102), 629-649. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.102.12>

Petrona, P. (2021). *Principios de la comunicación efectiva en una organización de salud*. Revista Colombiana de Cirugía, 36 (2), 188-192. Epub 01 de junio de 2021. <https://doi.org/10.30944/20117582.878>

Pinela M, N. A., & Donawa T, Z. A. (2019). *Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades*. Res non verba revista científica, 9(2), 1–12. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.217>

Puelles M, G (2022). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA IMPORTADORA TUIKI S.R.L., 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2fac6048-fd4c-4876-8af0-210f2aa3fa0a/content>

Quicaño B, B. (2021). *Desempeño laboral en el teletrabajo y el uso de las*

tecnologías de información y comunicación (tic) en las áreas de proyectos de una BPO en el 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica de Perú].

[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4428/Bladimir_Quica%
c3%b1o_Trabajo_de_Investigacion_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4428/Bladimir_Quica%c3%b1o_Trabajo_de_Investigacion_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quispe Q, A. A., Quispe F, G. A. (2021). *Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad.* "Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(3), 3513-3533. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.547

Ramírez S, V., & Franco, F. de J. M. (2019). *Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México.* Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 4(8), 166–189. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>

Ramírez V, J. C., Quinde Q, L. E., Alarcón V, R. A., & Vega A, C. R. (2021). *Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior.* Revista Scientific, 6(20), 130–151. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.7.130-151>

Reyes N, S. E, León H, B. M., Nuñez Z, L. ., Lezameta B, . U. ., Valderrama Rios, O. G. ., & Ponte Valverde , . S. I. . (2021). *Teletrabajo en el contexto Covid-19 y su impacto en la salud de docentes universitarios.* Vive, 4(12), 600–612. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i12.117>

Ricaldi R, R., Ruiz P, A., Camero R, S., Denis, M, D., & Vértiz O, R. I. (2021). *Trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Post- pandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima.* Yotantsipanko, 1(1), 02– Rojas-Pimentel, J., & Izaguirre-Torres, D. (2020). *Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica.* SCIÉENDO, 23(1), 71-77. <https://doi.org/10.17268/scienciendo.2020.011>

Donnelly R., & Johns J. (2021) *Recontextualising remote working and its HRM in the digital economy: An integrated framework for theory and practice.* The International Journal of Human Resource Management, 32:1, 84-105.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2020.1737834>

Sabastizagal-V, Iselle, A-C, Jonh, & Benavides, Fernando G. (2020). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada del área urbana del Perú.* Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 37 (1), 32- 41. 52

<https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>

Salas H, A. (2020). *La gerencia pública está centrada en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional*. [Tesis de pregrado, Universidad Yacambú].

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=283828>

Sánchez C, H., Reyes R, C., Mejía S, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Derechos Reservados Primera Edición, Junio 2018, 500 Ejemplares.

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sánchez H, R. (2022). *La necesidad y el deseo en el proceso motivacional de consumo*. Tesis de fin de grado de la universidad Complutense, Madrid.

<https://hdl.handle.net/20.500.14352/3140>

Sánchez P, G., Montenegro R, A., & Medina Ch, P. (2019). *Teletrabajo, una propuesta de innovación en productividad empresarial*. Digital Publisher

593. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7144041.pdf>

Santiago-T, C., y Rojas-E, S. R. (2022). *Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano*.

Revista de Investigación, desarrollo e Innovación, 11(3), 437–450.

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

Silva S, P., Palacios A, J. (2022). *El teletrabajo y su relación con el desgaste ocupacional en los trabajadores de teleatento del Perú SAC de la ciudad de Piura, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego].

<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9530?mode=full>

Solana-V, N., De los Heros-R, M., & Murillo-L, S. (2022). *Efectos de la pandemia en el trabajo de cuidados: el caso de las y los docentes universitarios tabasqueños que trabajaron desde el hogar*. *Apuntes*. Revista De Ciencias

Sociales, 49(92). <https://doi.org/https://doi.org/10.21678/apuntes.92.1564>

<https://doi.org/https://doi.org/10.21678/apuntes.92.1564>

Soria-B, K, Zuniga-J, S, & Contreras, F. (2021). *Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral*. Información

tecnológica, 32(3), 113-120. [https://dx.doi.org/10.4067/S0718-](https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000300113)

[07642021000300113](https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000300113)

Soto B, D. (2021). *Valores hacia el trabajo y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa del rubro retail*. [Tesis de pregrado, Universidad

de San Martín de Porres].

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9172/SOTO_BD%281%29.pdf?sequence=3

Tello V, L, R. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>

Timana Ch, P., Villegas S, P. (2021). *Empowerment y compromiso organizacional en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82682/Timana_CHP-Villegas_SPA-SD.pdf

Timana S, C. (2022). *El compromiso organizacional y su influencia en la calidad de atención de los trabajadores de la financiera efectiva – piura, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego].

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9354/1/REP_CRISTIAN.TIMANA_EL.COMPROMISO.ORGANIZACIONAL.pdf

Tompson, J. (2023). *El Teletrabajo y Trabajo Remoto*. Revista Digital de la Cámara de Comercio de Lima.

<https://lacamara.pe/el-teletrabajo-y-trabajo-remoto/>

Valdeiglesias P, C. S. (2018). *Principio de Continuidad en el régimen Laboral de los Docentes de Instituciones educativas Particulares del Perú*. Fondo editorial de la Universidad de San Martín de Porres.

<https://doi.org/10.24265/voxjuris.2018.v36n2.12>

Valencia C, A, M, C. (2018). *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*. Revista IUS, 12(41), 203- 226. Recuperado en 14 de septiembre de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203&lng=es&tlng=es.



ANEXOS

Anexo 01

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Teletrabajo para incrementar el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita - 2023.

Investigador: Anton Rondoy Robert Jeanpiere

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Teletrabajo para incrementar el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita - 2023.”, cuyo objetivo es determinar el teletrabajo para incrementar el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita - 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Buro Principal Partners S.A.C.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se evidencia la escasa falta de compromiso organizacional, por eso se determinará el uso del teletrabajo para lograr incrementar este compromiso de los colaboradores de esta empresa de servicios tercerizados en el distrito de Paita 2023.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Teletrabajo para incrementar el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita - 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):



Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador **Anton Rondoy, Robert Jeanpiere**, email robertanton@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor **Suysuy Chambergo, Ericka Julissa**, email esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Periche de Nolasco, Rafaela

Fecha: 13/07/2023 Hora: 18:00

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formularioGoogle].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 02

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización: Buro Principal Partners S.A.C	RUC: 20601386659
Nombre del Titular o Representante legal: Periche de Nolasco Rafaela	
Nombres y Apellidos: Rafaela Periche de Nolasco	DNI: 03465580

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Teletrabajo para incrementar el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paíta - 2023.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Anton Rondoy, Robert Jeanpiere	DNI: 73788060

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor del estudio.

Lugar y Fecha: Paíta 16 de abril del 2023.

Firma y sello:



RAFAELA PERICHE DE NOLASCO
LIDER COMERCIAL

(Periche de Nolasco Rafaela)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características

Anexo 03


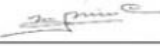

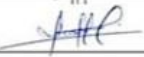

**Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de
Ética en Investigación de la EP Administración**
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Teletrabajo para incrementar el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita- 2023.
Autor: Anton Rondoy, Robert Jeanpiere
Especialidad del autor principal del proyecto: Administración
Programa: Administración
Otro(s) autor(es) del proyecto:
Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Piura, Perú
Código de revisión del proyecto: 2023 1 _PREGRADO _PI _PIU_ C2_ 01
Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	


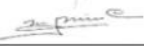

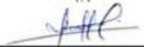

Anexo 04

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la facultad de ciencias empresariales , deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Teletrabajo para incrementar el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita- 2023 ”, presentado por los autores Anton Rondoy, Robert Jeanpiere , ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

ANEXO 05

Tabla 11

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: TELETRABAJO	Según Allen et al. (2015), citado en Miglioretti et al. (2021), precisan que es una labor realizada y planteada mediante tecnologías informáticas y comunicacionales que se pueden efectuar en el sitio de labor o fuera del ambiente laboral.	Para analizar y medir la variable teletrabajo se ha utilizado 3 dimensiones, de las cuales se han identificado 9 indicadores, asimismo como instrumento se utilizará el cuestionario el cual está constituido por 18 preguntas aplicadas a los 40 trabajadores y una guía de entrevista a la supervisora de la empresa Buro Principal Partners S.A.C	Lugar de trabajo ágil	Nivel de adaptación Grado de aprendizaje Condiciones de trabajo	Ordinal
			Trabajadores Flexibles	Nivel de compromiso Flexibilidad en el trabajo Desempeño en el trabajo	Ordinal
			Liderazgo virtual	Competencias Trabajo en equipo	
				Comunicación	Ordinal

**V2:
COMPROMISO
ORGANIZACIONAL**

Según Meyer y Allen (1991), citado en Ramírez y Mapén (2019) el compromiso organizacional es una situación mental que se caracteriza por la conexión entre un trabajador y su organización, en la cual influye en la elección de quedarse o renunciar a la organización.

Para analizar y medir la variable compromiso organizacional se ha utilizado 3 dimensiones, de las cuales se han identificado 9 indicadores, asimismo como instrumento se utilizará un cuestionario el cual está constituido por 18 preguntas aplicadas a los 40 trabajadores y una guía de entrevista a la supervisora de la empresa Buro Principal Partners S.A.C.

Compromiso Afectivo	Nivel de apego	Ordinal
	Nivel de motivación	
	Nivel de necesidad	
Compromiso de continuidad	Nivel de continuidad	Ordinal
	Grado de ausentismo	
	Compensación salarial	
Compromiso Normativo	Nivel de estabilidad	Ordinal
	Rotación de empleados	
	Grado de Responsabilidad	

ANEXO 06

INSTRUMENTO(S) DE RECOLECCION DE DATOS.

CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha.: _____ / _____ / _____ N° _____

Cordiales saludos estimado colaborador: solicitó su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece completar todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Asimismo, cuenta con la autorización por los dueños de la bodega para realizar la investigación. Para ello tiene por objetivo: "Proponer estrategias de teletrabajo para incrementar el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023.", cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: robertanton@ucvvirtual.edu.pe

I. Instrucciones

El presente cuestionario de carácter confidencial está basado a cinco alternativas, las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta: (5) Siempre - (4) Casi Siempre - (3) A veces - (2) Casi Nunca - (1) Nunca.

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario: Si ()
No ()

FICHA DE CUESTIONARIO

VARIABLE I: Teletrabajo	Escala de calificación				
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
LUGAR DE TRABAJO ÁGIL	5	4	3	2	1
1. Los colaboradores se adaptan fácilmente al cambio en el trabajo.					
2. Los colaboradores consideran que la adaptación hacia el trabajo es beneficiosa					

3. La empresa capacita y genera experiencia en los lugares de trabajo ágil.					
4. Reconoce que se necesita aprender más sobre los lugares donde se puede ejercer el teletrabajo.					
5. Los colaboradores están conformes con las condiciones de trabajo en los lugares nuevos asignados.					
6. Se fomentan buenas condiciones laborales para ejercer el teletrabajo					
TRABAJADORES FLEXIBLES	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
	5	4	3	2	1
7. Los colaboradores se comprometen con sus labores y metas					
8. Desarrolla el compromiso organizacional de manera responsable y eficiente.					
9. Tienden a elegir horarios laborales flexibles en su trabajo.					
10. Tiene en cuenta que existe amplia flexibilidad laboral en la empresa.					
11. Acostumbra a desempeñarse de una manera eficiente.					
12. El desempeño de los colaboradores es eficiente por la flexibilidad del teletrabajo					
LIDERAZGO VIRTUAL	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
	5	4	3	2	1
13. Poseen competencias necesarias en la toma de decisiones.					
14. Recibe capacitaciones referidas a competencias sobre liderazgo.					
15. Reconoce que el trabajo en equipo es necesario para la empresa.					
16. Se fomenta el trabajo en equipo de forma virtual.					

17. Percibe que la comunicación es importante en el ambiente laboral virtual.					
18. Tiene en cuenta que la comunicación es necesaria en su trabajo.					

VARIABLE II: Compromiso Organizacional	Escala de calificación				
COMPROMISO AFECTIVO	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
	5	4	3	2	1
19. La empresa recibe lealtad por parte de sus empleados.					
20. Demuestra que se han encariñado con su trabajo					
21. Tiene en cuenta que la motivación en el trabajo es necesaria					
22. La motivación es elemental para incrementar el compromiso hacia el trabajo					
23. Los colaboradores valoran su puesto de trabajo.					
24. Su trabajo logra cubrir las necesidades personales					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
	5	4	3	2	1
25. Reconoce que hay que ser continuo para permanecer en un trabajo					
26. El personal acostumbra a aprender cosas nuevas para ser constante en sus puestos de trabajo					
27. El personal promueve la responsabilidad de asistencia al trabajo					
28. Visualiza abandono en los puestos de trabajo en su institución					
29. La compensación salarial es necesaria para continuar trabajando					
30. La empresa brinda bonos extra sobre cada logro en el trabajo					

COMPROMISO NORMATIVO	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
	5	4	3	2	1
31. Los empleados determinan estabilidad laboral en sus puestos					
32. Tiene en cuenta que la estabilidad laboral es importante en los puestos de trabajo					
33. La rotación del personal es constante en la empresa.					
34. Su puesto de trabajo es fijo en la empresa donde labora.					
35. Tiene en cuenta que la responsabilidad es primordial en el trabajo.					
36. Los colaboradores son responsables en sus labores encomendadas					

DATOS GENERALES

a. Sexo: M () F ()

b. Edad: 20 - 29 () 30 – 39 () 40 – 49 () 50 – 69 ()

c. Grado de instrucción: Post grado () Superior Universitario () Técnico () Secundaria ()

GUIA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimada supervisora, reciba un cordial saludo y a la vez solicito su colaboración para el desarrollo de la guía de entrevista, de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio titulado: “*Teletrabajo para incrementar el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paíta - 2023.*”, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas.

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder a la presente entrevista.

ASPECTO GENERAL

- Entrevistador (a): Anton Rondoy, Robert Jeanpiere Fecha: 23/06/2023
- Entrevistado (a): Superv. Periche de Nolasco, Rafaela Tiempo: 1 hora

GUIA DE ENTREVISTA

VARIABLE I: TELETRABAJO	Entrevistado
LUGAR DE TRABAJO AGIL	RESPUESTA
1. ¿De qué manera, los lugares cómodos para laborar, benefician al colaborador? Explique	Benefician en su compromiso, productividad y también en sus gastos, ya que en estos lugares llegan a desarrollar sus labores de una manera más rápida, eficiente y cómoda.
2. ¿Cree que laborar en lugares diferentes a los de la empresa, genera compromiso? ¿Por qué?	Claro que sí, en esos lugares a distancia se ha usado el teletrabajo el cual es desarrollado por el colaborador como una labor más tecnológica e accesible y en efecto se ha incrementado el compromiso por parte de ellos.
TRABAJADORES FLEXIBLES	
3. ¿Considera que es beneficioso que la empresa brinde horarios flexibles a sus colaboradores?	Si, ya que de esta manera el colaborador se mantendrá más familiarizado y comprometido con la organización en todos los aspectos.
4. ¿Cree que la flexibilidad laboral y el teletrabajo ayudara a los empleados a incrementar su compromiso con la empresa? ¿Por qué?	Por supuesto que sí, ya que con la flexibilidad se sentirían más satisfechos en sus tiempos de trabajo y sobre el teletrabajo, podrían laborar desde casa si en algún momento se les presenta algún inconveniente entre otros percances que le dificulten llegar a la empresa
LIDERAZGO VIRTUAL	
5. ¿Cree que las capacitaciones sobre liderazgo virtual refuerzan a la experiencia del colaborador?,	Definitivamente que sí, ya que introducen conocimiento necesario a los colaboradores para trabajar en equipo y sobre todo para

explique.	ser unos buenos líderes usando las redes tecnológicas y guiando a los demás a distancia o fuera del área laboral.
6. ¿Cómo influyen los líderes en los equipos de trabajo de la empresa?, explique.	Influyen de una manera positiva ya que, mediante ellos, los miembros de los grupos obtienen más experiencia, han trabajado de manera presencial y pocas veces de manera virtual.
VARIABLE II: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	<i>Entrevistado</i>
COMPROMISO AFECTIVO	RESPUESTA
7. ¿Cree que los colaboradores se sienten apegados hacia la empresa?, explique	Sinceramente no muchos, son pocos ya que eso se evidencia a través de su compromiso y en los últimos meses se ha visto que el compromiso por parte de algunos ha disminuido.
8. ¿Cómo la empresa mantiene motivados a los colaboradores?, Explique su respuesta	Bueno la empresa para mantenerlos motivados les otorga horarios flexibles y también para algunos Par- time, por otra parte, les otorga buenas comisiones por ventas de desembolsos que los colaboradores realicen.
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	

9. ¿Cree que a los colaboradores se les debe brindar nuevas formas de realizar su trabajo para que adquieran un compromiso continuo? Explique su respuesta	Claro que sí, se debería desarrollar de manera más constante el teletrabajo, ya que mediante este se podrían obtener buenos resultados, podría incrementarse el compromiso y se reduciría el abandono de trabajo.
10. ¿La empresa se preocupa en la compensación salarial para generar un compromiso de continuidad del colaborador? Explique su respuesta	La empresa por el momento la única forma en que demuestra que se preocupa por la compensación salarial es otorgando las comisiones, ya que nadie gana un sueldo fijo.
COMPROMISO NORMATIVO	
11. ¿La empresa se preocupa en la responsabilidad hacia el trabajo para reforzar el compromiso normativo en el colaborador? Explique	Si, pero los colaboradores solo en ciertas ocasiones se ven reflejada su puntualidad y responsabilidad en las tareas encomendadas, referente al poco compromiso que existe.
12. ¿Qué estrategias se ha establecido para disminuir la rotación de empleados y a la vez aumentar el compromiso normativo? Fundamente	Se les ha ofrecido horarios flexibles, buenas comisiones, con el fin de lograr incrementar el compromiso.

Anexo 07
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Teletrabajo para incrementar el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paíta - 2023.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Juan Francisco Gonzales Vera		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Anton Rondoy, Robert Jeanpiere
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores de la Oficina de Buro Principal Partners S.A.C de Paíta
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Teletrabajo

Según Allen et al. (2015) citado en Miglioretti et al. (2021) precisan que es una labor realizada y planteada mediante tecnologías informáticas y comunicacionales que se pueden efectuar en el sitio de labor o fuera del ambiente laboral.



- **Variable 2:** Compromiso Organizacional

Según Meyer y Allen (1991) citado en Ramírez y Mapén (2019) el compromiso organizacional es una situación mental que se caracteriza por la conexión entre un trabajador y su organización, en la cual influye en la elección de quedarse o renunciar a la organización.

Variable	Dimensiones	Definición
Teletrabajo	Lugar de trabajo ágil	Son los espacios elegidos por los colaboradores donde desarrollan sus actividades, se dice que estos lugares pueden ser espacios de relajación, salas de descanso y también pueden ser lugares a distancia (Keeling et al 2015, citado en Aguilar y Arroyo, 2021)
	Trabajadores Flexibles	Se caracterizan porque ellos mismos eligen planificar su día de trabajo, con la condición que se enfoquen en sus responsabilidades y que por parte de la empresa les otorguen todos los instrumentos para lograr su trabajo (Omondi y K'Obonyo, 2018).
	Liderazgo virtual	Se relata que el líder virtual es el que otorga confiabilidad y genera compromiso por parte de sus teletrabajadores y que estos como respuesta deben tener fijas sus metas (Kreitner & Kinicki 2013, citado de Miglioretti et al. 2021)
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Se manifiesta por el sentido de pertenencia, puede ser apego de emociones, de identidad o un cierto afecto por el lugar donde se labora (Meyer y Allen 1991, citado en Ramírez y Mapén, 2019)
	Compromiso de continuidad	Se representa en los colaboradores al evidenciar el costo que les cuesta permanecer o abandonar la organización (Meyer y Allen 1991, citado en Ramírez y Mapén, 2019).
	Compromiso Normativo	Es una situación de conexión moral entre el trabajador y la empresa, que se mantiene en dirección a la gratitud por los beneficios y oportunidades que se han otorgado al empleado en el centro laboral, como los incentivos, vacaciones, entre otros (Meyer y Allen 1991, citado en Ramírez y Mapén, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Teletrabajo para incrementar el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paíta – 2023.” elaborado por Anton Rondoy, Robert Jeanpiere en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.



	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Teletrabajo

- Primera dimensión: Lugar de trabajo ágil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de adaptación	Los colaboradores se adaptan fácilmente al cambio en el trabajo	3	3	3	
	Los colaboradores consideran que la adaptación hacia el trabajo es beneficiosa	3	3	3	
Grado de aprendizaje	La empresa capacita y genera experiencia en los nuevos lugares de trabajo ágil	3	3	3	
	Reconoce que se necesita aprender más sobre los lugares donde se puede ejercer el teletrabajo	3	3	3	
Condiciones de trabajo	Los colaboradores están conformes con las condiciones de trabajo en los lugares nuevos asignados	3	3	3	
	Se fomentan buenas condiciones laborales para ejercer el teletrabajo	3	3	3	

- Segunda dimensión: Trabajadores flexibles

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de compromiso	Los colaboradores se comprometen con sus labores y metas	3	3	3	
	Desarrolla el compromiso organizacional de manera responsable y eficiente	3	3	3	
Flexibilidad en el trabajo	Tienden a elegir horarios laborales flexibles en su trabajo.	3	3	3	
	Tiene en cuenta que existe amplia flexibilidad laboral en la empresa.	3	3	3	
Desempeño en el trabajo	Acostumbra a desempeñarse de una manera eficiente	3	3	3	
	El desempeño de los colaboradores es eficiente por la flexibilidad del teletrabajo	3	3	3	

- Tercera dimensión: Liderazgo virtual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Competencias	Poseen competencias necesarias en la toma de decisiones	3	3	3	
	Recibe capacitaciones referidas a competencias sobre liderazgo.	3	3	3	
Trabajo en equipo	Reconoce que el trabajo en equipo es necesario para la empresa	3	3	3	
	Se fomenta el trabajo en equipo de forma virtual.	3	3	3	
Comunicación	Percibe que la comunicación es importante en el ambiente laboral virtual	3	3	3	
	Tiene en cuenta que la comunicación es necesaria en su trabajo	3	3	3	



Variable del instrumento: Compromiso Organizacional

- Primera dimensión: Compromiso Afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de apego	La empresa recibe lealtad por parte de sus empleados	3	3	3	
	Demuestran que se han encariñado con su trabajo	3	3	3	
Nivel de motivación	Tiene en cuenta que la motivación en el trabajo es necesaria	3	3	3	
	La motivación es elemental para incrementar el compromiso hacia el trabajo	3	3	3	
Nivel de necesidad	Los colaboradores valoran su puesto de trabajo	3	3	3	
	Su trabajo logra cubrir las necesidades personales	3	3	3	

- Segunda dimensión: Compromiso de continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de continuidad	Reconoce que hay que ser continuo para permanecer en un trabajo.	3	3	3	
	El personal acostumbra a aprender cosas nuevas para ser constante en sus puestos de trabajo	3	3	3	
Grado de ausentismo	El personal promueve la responsabilidad de asistencia al trabajo	3	3	3	
	Visualiza abandono en los puestos de trabajo en su institución	3	3	3	
Compensación salarial	La compensación salarial es necesaria para continuar trabajando	3	3	3	
	La empresa brinda bonos extra sobre cada logro en el trabajo	3	3	3	

- Tercera dimensión: Compromiso Normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de estabilidad	Los empleados determinan estabilidad laboral en sus puestos	3	3	3	
	Tiene en cuenta que la estabilidad laboral es importante en los puestos de trabajo	3	3	3	

Rotación de empleados	La rotación del personal es constante en la empresa	3	3	3	
	Su puesto de trabajo es fijo en la empresa donde labora	3	3	3	
Grado de Responsabilidad	Tiene en cuenta que la responsabilidad es primordial en el trabajo	3	3	3	
	Los colaboradores son responsables en sus labores encomendadas	3	3	3	



MG. CPC Juan Francisco Gonzales Vera
MAT. 1476

Mgtr. Juan Francisco Gonzales Vera

DNI N° 02664225

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Teletrabajo para incrementar el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita - 2023.”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Bady Richard Reyes Mendoza	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Anton Rondoy, Robert Jeanpiere
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores de la Oficina de Buro Principal Partners S.A.C de Paita
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Teletrabajo

Según Allen et al. (2015) citado en Miglioretti et al. (2021) precisan que es una labor realizada y planteada mediante tecnologías informáticas y comunicacionales que se pueden efectuar en el sitio de labor o fuera del ambiente laboral.

- **Variable 2:** Compromiso Organizacional

Según Meyer y Allen (1991) citado en Ramírez y Mapén (2019) el compromiso organizacional es una situación mental que se caracteriza por la conexión entre un trabajador y su organización, en la cual influye en la elección de quedarse o renunciar a la organización.

Variable	Dimensiones	Definición
Teletrabajo	Lugar de trabajo ágil	Son los espacios elegidos por los colaboradores donde desarrollan sus actividades, se dice que estos lugares pueden ser espacios de relajación, salas de descanso y también pueden ser lugares a distancia (Keeling et al 2015, citado en Aguilar y Arroyo, 2021)
	Trabajadores Flexibles	Se caracterizan porque ellos mismos eligen planificar su día de trabajo, con la condición que se enfoquen en sus responsabilidades y que por parte de la empresa les otorguen todos los instrumentos para lograr su trabajo (Omondi y K'Obonyo, 2018).
	Liderazgo virtual	Se relata que el líder virtual es el que otorga confiabilidad y genera compromiso por parte de sus teletrabajadores y que estos como respuesta deben tener fijas sus metas (Kreitner & Kinicki 2013, citado de Miglioretti et al. 2021)
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Se manifiesta por el sentido de pertenencia, puede ser apego de emociones, de identidad o un cierto afecto por el lugar donde se labora (Meyer y Allen 1991, citado en Ramírez y Mapén, 2019)
	Compromiso de continuidad	Se representa en los colaboradores al evidenciar el costo que les cuesta permanecer o abandonar la organización (Meyer y Allen 1991, citado en Ramírez y Mapén, 2019).
	Compromiso Normativo	Es una situación de conexión moral entre el trabajador y la empresa, que se mantiene en dirección a la gratitud por los beneficios y oportunidades que se han otorgado al empleado en el centro laboral, como los incentivos, vacaciones, entre otros (Meyer y Allen 1991, citado en Ramírez y Mapén, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Teletrabajo para incrementar el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paíta – 2023.” elaborado por Anton Rondoy, Robert Jeanpiere en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.



	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Teletrabajo

- Primera dimensión: Lugar de trabajo ágil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de adaptación	Los colaboradores se adaptan fácilmente al cambio en el trabajo	3	3	3	
	Los colaboradores consideran que la adaptación hacia el trabajo es beneficiosa	3	3	4	
Grado de aprendizaje	La empresa capacita y genera experiencia en los nuevos lugares de trabajo ágil	3	4	3	
	Reconoce que se necesita aprender más sobre los lugares donde se puede ejercer el teletrabajo	3	3	3	
Condiciones de trabajo	Los colaboradores están conformes con las condiciones de trabajo en los lugares nuevos asignados.	4	3	3	
	Se fomentan buenas condiciones laborales para ejercer el teletrabajo	3	3	4	



- Segunda dimensión: Trabajadores flexibles

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de compromiso	Los colaboradores se comprometen con sus labores y metas	3	3	3	
	Desarrolla el compromiso organizacional de manera responsable y eficiente	3	4	4	
Flexibilidad en el trabajo	Tienden a elegir horarios laborales flexibles en su trabajo.	3	3	3	
	Tiene en cuenta que existe amplia flexibilidad laboral en la empresa.	3	4	3	
Desempeño en el trabajo	Acostumbra a desempeñarse de una manera eficiente	4	4	3	
	El desempeño de los colaboradores es eficiente por la flexibilidad del teletrabajo	3	3	3	

- Tercera dimensión: Liderazgo virtual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Competencias	Poseen competencias necesarias en la toma de decisiones	3	3	3	
	Recibe capacitaciones referidas a competencias sobre liderazgo.	3	3	4	
Trabajo en equipo	Reconoce que el trabajo en equipo es necesario para la empresa	3	4	3	
	Se fomenta el trabajo en equipo de forma virtual.	3	3	4	
Comunicación	Percibe que la comunicación es importante en el ambiente laboral virtual	3	3	3	
	Tiene en cuenta que la comunicación es necesaria en su trabajo	3	3	3	



Variable del instrumento: Compromiso Organizacional

- Primera dimensión: Compromiso Afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de apego	La empresa recibe lealtad por parte de sus empleados	3	3	4	
	Demuestra que se han encariñado con su trabajo	3	4	4	
Nivel de motivación	Tiene en cuenta que la motivación en el trabajo es necesaria	4	3	3	
	La motivación es elemental para incrementar el compromiso hacia el trabajo	3	3	4	
Nivel de necesidad	Los colaboradores valoran su puesto de trabajo	3	3	3	
	Su trabajo logra cubrir las necesidades personales	3	4	3	

- Segunda dimensión: Compromiso de continuidad

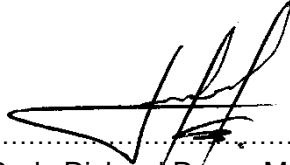
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de continuidad	Reconoce que hay que ser continuo para permanecer en un trabajo.	4	3	3	
	El personal acostumbra a aprender cosas nuevas para ser constante en sus puestos de trabajo	3	3	4	
Grado de ausentismo	El personal promueve la responsabilidad de asistencia al trabajo	3	3	3	
	Visualiza abandono en los puestos de trabajo en su institución	3	3	3	
Compensación salarial	La compensación salarial es necesaria para continuar trabajando	4	3	3	
	La empresa brinda bonos extra sobre cada logro en el trabajo	4	3	3	

- Tercera dimensión: Compromiso Normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de estabilidad	Los empleados determinan estabilidad laboral en sus puestos	3	3	4	
	Tiene en cuenta que la estabilidad laboral es importante en los puestos de trabajo	3	3	3	

Rotación de empleados	La rotación del personal es constante en la empresa	4	3	3	
	Su puesto de trabajo es fijo en la empresa donde labora	3	4	4	
Grado de Responsabilidad	Tiene en cuenta que la responsabilidad es primordial en el trabajo	3	3	3	
	Los colaboradores son responsables en sus labores encomendadas	4	3	4	

DNI N° 80247790
Teléfono: 970987044



Mg. Bady Richard Reyes Mendoza.
Firma del Evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Teletrabajo para incrementar el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita -2023.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mercedes Palacios de Briceño	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Anton Rondoy, Robert Jeanpiere
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores de la Oficina de Buro Principal Partners S.A.C de Paita
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Teletrabajo

Según Allen et al. (2015) citado en Miglioretti et al. (2021) precisan que es una labor realizada y planteada mediante tecnologías informáticas y comunicacionales que se pueden efectuar en el sitio de labor o fuera del ambiente laboral.

- **Variable 2:** Compromiso Organizacional

Según Meyer y Allen (1991) citado en Ramírez y Mapén (2019) el compromiso organizacional es una situación mental que se caracteriza por la conexión entre un trabajador y su organización, en la cual influye en la elección de quedarse o renunciar a la organización.

Variable	Dimensiones	Definición
Teletrabajo	Lugar de trabajo ágil	Son los espacios elegidos por los colaboradores donde desarrollan sus actividades, se dice que estos lugares pueden ser espacios de relajación, salas de descanso y también pueden ser lugares a distancia (Keeling et al 2015, citado en Aguilar y Arroyo, 2021)
	Trabajadores Flexibles	Se caracterizan porque ellos mismos eligen planificar su día de trabajo, con la condición que se enfoquen en sus responsabilidades y que por parte de la empresa les otorguen todos los instrumentos para lograr su trabajo (Omondi y K'Obonyo, 2018).
	Liderazgo virtual	Se relata que el líder virtual es el que otorga confiabilidad y genera compromiso por parte de sus teletrabajadores y que estos como respuesta deben tener fijadas sus metas (Kreitner & Kinicki 2013, citado de Miglioretti et al. 2021)
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Se manifiesta por el sentido de pertenencia, puede ser apego de emociones, de identidad o un cierto afecto por el lugar donde se labora (Meyer y Allen 1991, citado en Ramírez y Mapén, 2019)
	Compromiso de continuidad	Se representa en los colaboradores al evidenciar el costo que les cuesta permanecer o abandonar la organización (Meyer y Allen 1991, citado en Ramírez y Mapén, 2019).
	Compromiso Normativo	Es una situación de conexión moral entre el trabajador y la empresa, que se mantiene en dirección a la gratitud por los beneficios y oportunidades que se han otorgado al empleado en el centro laboral, como los incentivos, vacaciones, entre otros (Meyer y Allen 1991, citado en Ramírez y Mapén, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Teletrabajo para incrementar el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023.” elaborado por Anton Rondoy, Robert Jeanpiere en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.



	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Teletrabajo

- Primera dimensión: Lugar de trabajo ágil

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de adaptación	Los colaboradores se adaptan fácilmente al cambio en el trabajo	4	4	4	
	Los colaboradores consideran que la adaptación hacia el trabajo es beneficiosa	4	4	4	
Grado de aprendizaje	La empresa capacita y genera experiencia en los nuevos lugares de trabajo ágil	4	4	4	
	Reconoce que se necesita aprender más sobre los lugares donde se puede ejercer el teletrabajo	4	4	4	
Condiciones de trabajo	Los colaboradores están conformes con las condiciones de trabajo en los lugares nuevos asignados	4	4	4	
	Se fomentan buenas condiciones laborales para ejercer el teletrabajo	4	4	4	



- Segunda dimensión: Trabajadores flexibles

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de compromiso	Los colaboradores se comprometen con sus labores y metas	4	4	4	
	Desarrolla el compromiso organizacional de manera responsable y eficiente	4	4	4	
Flexibilidad en el trabajo	Tienden a elegir horarios laborales flexibles en su trabajo	4	4	4	
	Tiene en cuenta que existe amplia flexibilidad laboral en la empresa.	4	4	4	
Desempeño en el trabajo	Acostumbra a desempeñarse de una manera eficiente	4	4	4	
	El desempeño de los colaboradores es eficiente por la flexibilidad de teletrabajo	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo virtual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Competencias	Poseen competencias necesarias en la toma de decisiones.	4	4	4	
	Recibe capacitaciones referidas a competencias sobre liderazgo.	4	4	4	
Trabajo en equipo	Reconoce que el trabajo en equipo es necesario para la empresa	4	4	4	
	El personal fomenta el trabajo en equipo de forma virtual	4	4	4	
Comunicación	Percibe que la comunicación es importante en el ambiente laboral virtual	4	4	4	
	Tiene en cuenta que la comunicación es necesaria en su trabajo	4	4	4	

Variable del instrumento: Compromiso Organizacional

- Primera dimensión: Compromiso Afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de apego	La empresa recibe lealtad por parte de sus empleados	4	4	4	
	Demuestra que se han encariñado con su trabajo	4	4	4	
Nivel de motivación	Tiene en cuenta que la motivación en el trabajo es necesaria	4	4	4	
	La motivación es elemental para incrementar el compromiso hacia el trabajo	4	4	4	
Nivel de necesidad	Los colaboradores valoran su puesto de trabajo	4	4	4	
	Su trabajo logra cubrir las necesidades personales	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso de continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de continuidad	Reconoce que hay que ser continuo para permanecer en un trabajo.	4	4	4	
	El personal acostumbra a aprender cosas nuevas para ser constante en sus puestos de trabajo	4	4	4	
Grado de ausentismo	El personal promueve la responsabilidad de asistencia al trabajo	4	4	4	
	Visualiza abandono en los puestos de trabajo en su institución	4	4	4	
Compensación salarial	La compensación salarial es necesaria para continuar trabajando	4	4	4	
	La empresa brinda bonos extra sobre cada logro en el trabajo	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso Normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	Los empleados promueven estabilidad laboral en sus puestos	4	4	4	

Nivel de estabilidad	Tiene en cuenta que la estabilidad laboral es importante en los puestos de trabajo	4	4	4	
Rotación de empleados	La rotación del personal es constante en la empresa	4	4	4	
	Su puesto de trabajo es fijo en la empresa donde labora	4	4	4	
Grado de Responsabilidad	Tiene en cuenta que la responsabilidad es primordial en el trabajo	4	4	4	
	Los colaboradores son responsables en sus labores encomendadas	4	4	4	




DNI N° 02845588

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 09

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	--------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Anton Rondoy, Robert Jeanpiere
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Teletrabajo para incrementar el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita-2023.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
	:	Alfa de Cronbach. ()
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	/10/23
1.7. MUESTRA APLICADA	:	40

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.847
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento del cuestionario de la variable teletrabajo obtiene un índice de confiabilidad bueno de 84.7 %.



FIRMA
Mg. Félix Fabian Pintado Rodriguez
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COESPE N° 839

Estudiante: Robert Jeanpiere Anton Rondoy
DNI: 73788060

Docente: Felix Fabian Pintado Rodriguez
DNI: 45246550

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
--	--	------------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Anton Rondoy, Robert Jeanpiere
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Teletrabajo para incrementar el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita- 2023.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
	:	Alfa de Cronbach. ()
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	/10/23
1.7. MUESTRA APLICADA	:	40

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.823
---	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento del cuestionario de la variable compromiso organizacional obtiene un índice de confiabilidad bueno de 82.3%.



Estudiante: Robert Jeanpiere Anton Rondoy
DNI: 73788060


FIRMA
 Mg. Felix Fabian Pintado Rodriguez
 LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
 COSPE N° 129

Docente: Felix Fabian Pintado Rodriguez
DNI: 45246550

ANEXO 10

Tabla 12

Matriz de consistencia

TEMA	PROBLEMA	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p>Teletrabajo para incrementar el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita - 2023.</p>	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> ● Población y muestra: 40 trabajadores ● Tipo de investigación: Aplicada ● Enfoque de la investigación: Mixto
	<p>¿Cómo las estrategias del teletrabajo incrementan el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023?</p>	<p>Proponer estrategias de teletrabajo para incrementar el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023.</p>	
	PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
	<p>PE1: ¿Cómo es el lugar de trabajo ágil de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023?</p> <p>PE2: ¿Cuáles son las características de los trabajadores flexibles de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita - 2023?</p>	<p>OE1: Detallar el lugar de trabajo ágil de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023.</p> <p>OE2: Identificar las características de los trabajadores flexibles de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023.</p>	

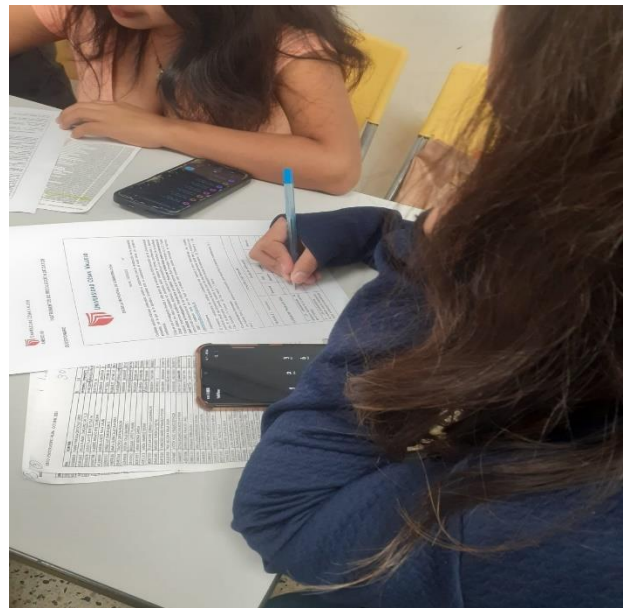
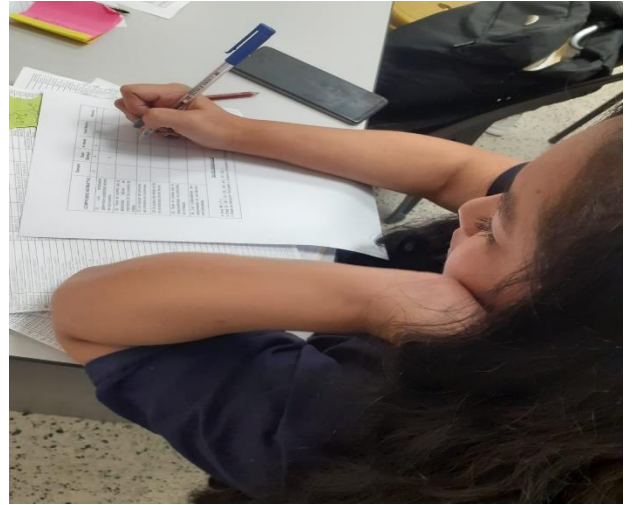
	<p>PE3: ¿Cuáles son las características del liderazgo virtual de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023?</p> <p>PE4: ¿Cómo es el compromiso afectivo de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023?</p> <p>PE5: ¿Cómo es el compromiso de continuidad de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023?</p> <p>PE6: ¿Cómo es el compromiso normativo de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023?</p>	<p>OE3: Distinguir las características de liderazgo virtual de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023.</p> <p>OE4: Diagnosticar el compromiso afectivo en la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023.</p> <p>OE5: Analizar el compromiso de continuidad de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023.</p> <p>OE6: Conocer el compromiso normativo de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la investigación: No experimental de corte transversal • Nivel de investigación: Descriptiva • Alcance temporal de la investigación: Transversal
--	--	---	--

Nota. Elaboración propia

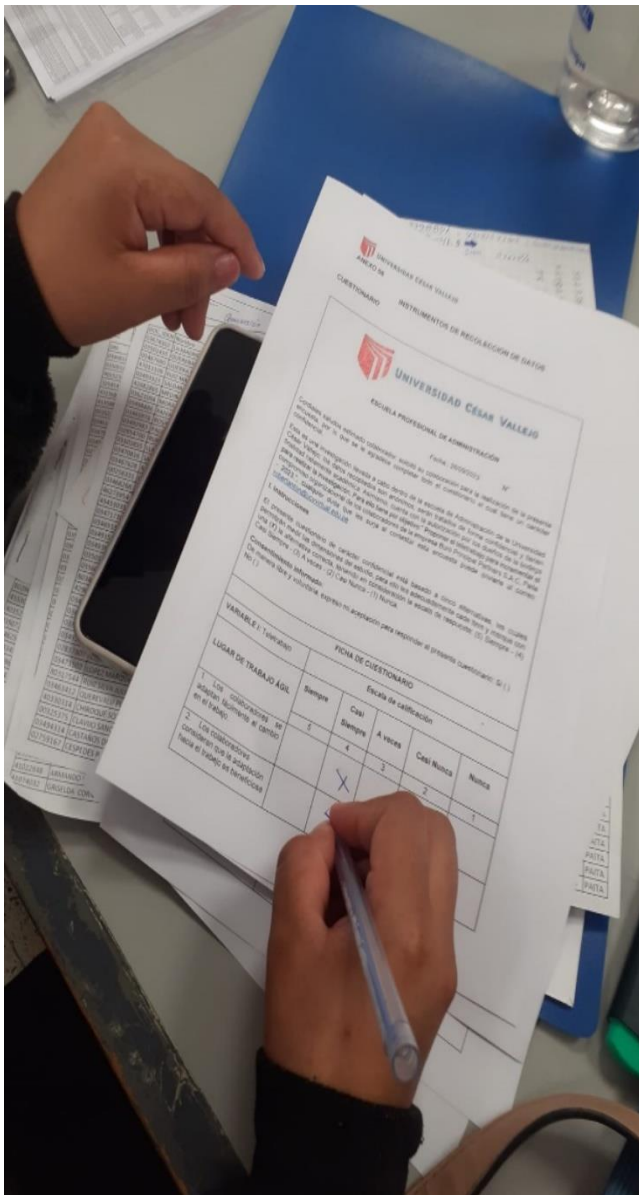
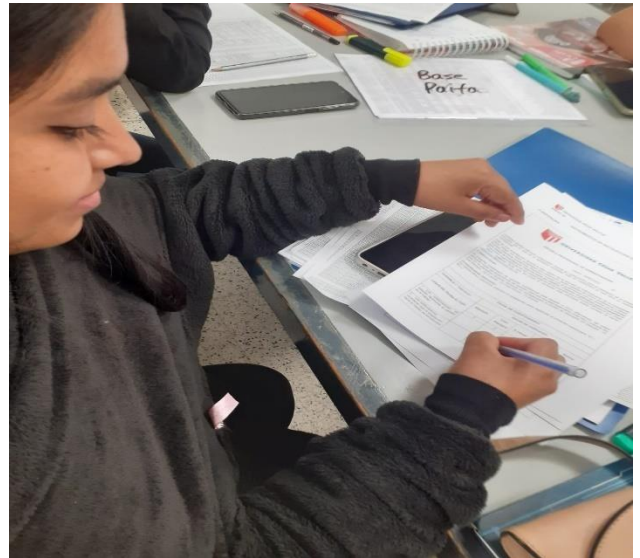
ANEXO 11

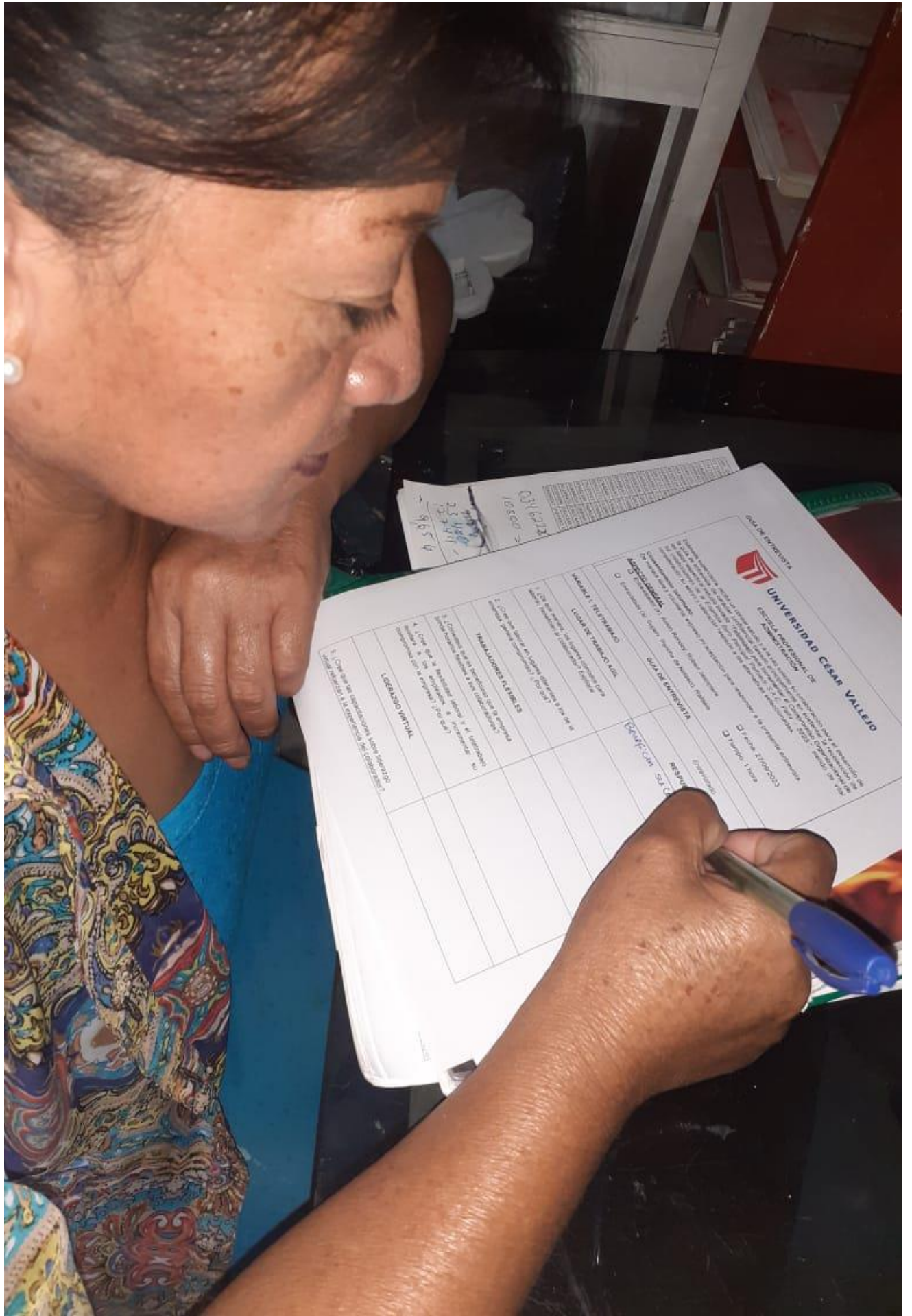
RELACION DE ENCUESTADOS (CUANDO LA MUESTRA ES IGUAL O MENOR A 50 INDIVIDUOS)

1. ZUÑIGA AREVALO KAREN
2. CAMPOVERDE SANDOVAL JENNY
3. REYES CARDOZA JOSETHY
4. SANDOVAL NAQUICHE MARIA
5. ECHE JUAREZ JUANA MARIELA
6. FASSIO NAQUICHE DALILA ESTHER
7. FLORES CASTRO BETTY
8. ACOSTA CARDOZA ALEXANDRA
9. NUÑEZ SILVA CINTHYA
10. RENTERIA URBINA MARTHA
11. OBREGON CAMPOS JOSE
12. JUAREZ ANTON PAUL
13. RIOS BONILLA MIRYAN
14. NOLASCO CARRION ROSA ESMELDA
15. COLLAZOS ADANAQUE AZUCENA
16. CHAMBA PAUCAR AMADA
17. ARISMENDIZ NOLASCO EIDA
18. ROSAS ARISMENDIS ESTRELLA
19. CHAMBA PAUCAR MARGARITA
20. FIESTAS RISCO MARIA
21. MORANTE FIESTAS MERCEDES
22. CASTILLO ESPINOZA DAYALY
23. IBAÑEZ ESPINOZA BRENDRY
24. ANTON CODARLUPO ERICK
25. ELIAS CAPOVERDE JUANFRANK
26. RUMICHE LOPEZ JESUS
27. HIDALGO GUEVARA LUCAS
28. RONDOY PEÑA FELIPE
29. RONDOY CAMPOS FELIZARDO
30. CARMEN ATOCHE ADRIANO
31. CARMEN VALDEZ GISELA



- 32. LOPEZ CORDOVA TANIA
- 33. ANTON RONDOY ROBERT
- 34. YARLEQUE CASTILLO LISBETH
- 35. CEDANO NUÑEZ DANIEL
- 36. RUMICHE FLORES JOEL
- 37. ANTON PASOS ANDERSSON
- 38. MACALUPU GUZMAN JAIR
- 39. MACHARE GONZALES LESLIE
- 40. PERICHE DE NOLASCO RAFAELA





UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA EN SISTEMAS DE COMPUTACION

LABORATORIO DE SISTEMAS DE COMPUTACION

1. Nombre de la institución:

2. Lugar de trabajo:

3. Fecha:

4. Hora:

5. Nombre del estudiante:

6. Número de identificación:

7. Fecha de nacimiento:

8. Sexo:

9. Estado civil:

10. Lugar de nacimiento:

11. Lugar de residencia:

12. Lugar de estudio:

13. Lugar de trabajo:

14. Lugar de contacto:

15. Lugar de contacto:

16. Lugar de contacto:

17. Lugar de contacto:

18. Lugar de contacto:

19. Lugar de contacto:

20. Lugar de contacto:

21. Lugar de contacto:

22. Lugar de contacto:

23. Lugar de contacto:

24. Lugar de contacto:

25. Lugar de contacto:

26. Lugar de contacto:

27. Lugar de contacto:

28. Lugar de contacto:

29. Lugar de contacto:

30. Lugar de contacto:

31. Lugar de contacto:

32. Lugar de contacto:

33. Lugar de contacto:

34. Lugar de contacto:

35. Lugar de contacto:

36. Lugar de contacto:

37. Lugar de contacto:

38. Lugar de contacto:

39. Lugar de contacto:

40. Lugar de contacto:

41. Lugar de contacto:

42. Lugar de contacto:

43. Lugar de contacto:

44. Lugar de contacto:

45. Lugar de contacto:

46. Lugar de contacto:

47. Lugar de contacto:

48. Lugar de contacto:

49. Lugar de contacto:

50. Lugar de contacto:

51. Lugar de contacto:

52. Lugar de contacto:

53. Lugar de contacto:

54. Lugar de contacto:

55. Lugar de contacto:

56. Lugar de contacto:

57. Lugar de contacto:

58. Lugar de contacto:

59. Lugar de contacto:

60. Lugar de contacto:

61. Lugar de contacto:

62. Lugar de contacto:

63. Lugar de contacto:

64. Lugar de contacto:

65. Lugar de contacto:

66. Lugar de contacto:

67. Lugar de contacto:

68. Lugar de contacto:

69. Lugar de contacto:

70. Lugar de contacto:

71. Lugar de contacto:

72. Lugar de contacto:

73. Lugar de contacto:

74. Lugar de contacto:

75. Lugar de contacto:

76. Lugar de contacto:

77. Lugar de contacto:

78. Lugar de contacto:

79. Lugar de contacto:

80. Lugar de contacto:

81. Lugar de contacto:

82. Lugar de contacto:

83. Lugar de contacto:

84. Lugar de contacto:

85. Lugar de contacto:

86. Lugar de contacto:

87. Lugar de contacto:

88. Lugar de contacto:

89. Lugar de contacto:

90. Lugar de contacto:

91. Lugar de contacto:

92. Lugar de contacto:

93. Lugar de contacto:

94. Lugar de contacto:

95. Lugar de contacto:

96. Lugar de contacto:

97. Lugar de contacto:

98. Lugar de contacto:

99. Lugar de contacto:

100. Lugar de contacto:

ANEXO 12

PROPUESTA DE MEJORA

Título de la propuesta: Diseñar estrategias de teletrabajo en la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita – 2023.

Introducción

Las empresas hoy por hoy, en el rubro de servicios tercerizados procuran conseguir un amplio crecimiento solicitando el compromiso de sus colaboradores, no obstante, para algunas es dificultoso por la escasez de implementación de estrategias para mejorar este pacto que tienen hacia la organización.

Asimismo, es de suma importancia conseguir apoyo del entorno y recolectar métodos, con el fin de lograr incrementar el compromiso en la empresa, consiguiendo un mejor desenvolvimiento por parte de los colaboradores; es por ello, que es importante considerar estrategias de teletrabajo, esto enfocado en obtener un mejor desarrollo de actividades por parte del colaborador hacia la empresa, además el teletrabajo en la actualidad ayuda arduamente a las organizaciones a generar un mayor desenvolvimiento entre sus colaboradores, permitiendo que estos conozcan más sobre esta modalidad de trabajo y sus facilidades; de este modo el colaborador se siente más cómodo y comprometido con la empresa.

Descripción Organizacional

Buro Principal Partners S.A.C, es una empresa especializada en el rubro de servicios tercerizados ubicada en ciudad del pescador Mz L1 Lote 24, correspondiente al distrito de Paita, en donde brinda sus servicios a financiera CrediScotia, los cuales están enfocados en fuerza de ventas, desarrollo de proyectos, call center, entre otros más, referentes casi al sector financiero, por consiguiente cuenta con casi 3 años de trayectoria como sede en la provincia paiteña, al mando de la supervisora Rafaela Periche de Nolasco, de esta forma ofrecen sus servicios a los clientes, brindándoles buena atención, calidad en su servicio y asesoramiento constante con el fin de fidelizarlos frecuentemente.

Visión

Perdurar un paso adelante siempre en liderazgo y contribuir al desarrollo del país brindando los mejores servicios de tercerización a través de alianzas metodológicas en el mercado nacional e internacional.

Misión

Ofrecer servicios de tercerización en un proceso integral utilizando a las mejores personas, basados en una cultura de calidad completa, que nos diferencia como un socio estratégico confiable; por ende, nuestros pilares son los valores de compromiso, ética, amistad, pasión y tolerancia.

Su objetivo principal de la propuesta fue:

- Proponer estrategias de teletrabajo para incrementar el compromiso en la empresa Buro Principal Partners S.A.C, Paita.

Los objetivos secundarios de la propuesta fueron:

- a) Implementar una estrategia direccionada al reforzamiento de una nueva modalidad de trabajo en Buro Principal Partners S.A.C, Paita.
- b) Elaborar una estrategia que brinde flexibilidad al colaborador en sus actividades en Buro Principal Partners S.A.C, Paita.
- c) Crear una estrategia basada en aprovechar las herramientas tecnológicas en Buro Principal Partners S.A.C, Paita.

Justificación

El llevar a cabo la propuesta sustentada en el planteamiento estratégico del teletrabajo de la empresa Buro Principal Partners S.A.C, esta referenciada con ciertos aprendizajes que permiten direccionar a los colaboradores a conocer más el uso de las herramientas tecnológicas en nuevas modalidades de trabajo, con el fin de generar un incremento de compromiso y productividad en sus actividades, de este modo la empresa debe implementar estrategias que ayuden a incrementar y mantener el compromiso del colaborador.

Otro de los motivos está enfocado hacia el teletrabajo, el cual les favorece en conocer los artículos de ley que se hayan a disposición en la empresa, asimismo es de suma importancia desarrollar con más frecuencia esta modalidad de trabajo, siendo así una herramienta esencial para las empresas, muchas de estas hoy por hoy usan diferentes medios para tratar de mantener el compromiso y la productividad de sus colaboradores.

Referente ante lo descrito, se evidencia la necesidad de lograr plantear posibles opciones de solución para la mejora de la empresa, siendo una parte clave de atención para los colaboradores de Buro Principal Partners S.A.C, además es importante tomar en cuenta las opiniones del personal para conseguir el incremento de compromiso hacia la empresa, con el fin de lograr una mayor productividad.

Análisis FODA

Se propusieron cuatro estrategias por medio del análisis factores internos y externos evidenciados anticipadamente en la empresa “Buro Principal Partners S.A.C”, en la provincia de Paíta. Seguidamente, se expuso:

	Fortalezas	Debilidades
	<p>(F1) Líderes y colaboradores con experiencia.</p> <p>(F2) Agradable atención de los colaboradores</p> <p>(F3) Clima laboral agradable.</p> <p>(F4) Bonos agradables a los colaboradores.</p>	<p>(D1) Líderes ausentes en constantes días.</p> <p>(D2) Deficiente equipamiento en la oficina de recursos tecnológicos.</p> <p>(D3) Ubicación de empresa lejana</p> <p>(D4) Poco compromiso por parte de los colaboradores en el trabajo</p>
Oportunidades	FO	DO
<p>(O1) Incremento de la demanda.</p> <p>(O2) Apertura de sedes a nivel nacional</p> <p>(O3) Herramientas existentes de telecomunicación en tecnología para conectividad remota.</p> <p>(O4) Intención de varias empresas a contratarnos.</p>	<p>Desarrollar un plan estratégico de teletrabajo en la empresa</p> <p>(O1,O3,F1,F2,F4)</p>	<p>Mejorar la flexibilidad al colaborador en sus actividades</p> <p>(O1,O2,O4,D1,D3,D4)</p>
Amenazas	FA	DA
<p>(A1) Aumentos de competidores</p>		

<p>(servicios tercerizados)</p> <p>(A2) Fuga de talentos</p> <p>(A3) Inestabilidad económica del pueblo.</p> <p>(A4) Competencia equipada con mayor tecnología.</p>	<p>Aplicar el uso de nuevas herramientas tecnológicas en el proceso de trabajo</p> <p>(A1,A2,A4,F1,F2)</p>	<p>Propagar el liderazgo virtual sobre los colaboradores</p> <p>(A2,A4,D1,D2,D3,D4)</p>
---	--	---

Estrategias FO: Desarrollar un plan estratégico de teletrabajo en la empresa

a. Descripción

Para realizar un plan estratégico del teletrabajo en la empresa, es de suma necesidad reconocer a la competencia, del mismo modo es muy importante estar al tanto de las carencias de los colaboradores para ofrecerles nuevas modalidades de trabajo, para ello es necesario propagar información sobre trabajo virtual, el cuyo propósito es incrementar el compromiso en el trabajo con el fin de permitir una mejor productividad en la empresa como también un mejor desempeño por parte de los colaboradores.

b. Metas

Lograr mejorar un 80% en el desempeño de los colaboradores

Lograr mejorar un 70% en el desarrollo del trabajo

c. Tácticas

Producir un mayor desenvolviendo en los colaboradores

Producir un mayor compromiso en los colaboradores

d. Programa estratégico

El accionamiento de la estrategia para realizar un plan estratégico del teletrabajo en la empresa, estará a cargo de la supervisora de la empresa y un asesor, los cuales buscaran la manera de llegar más al colaborador en la empresa

Buro Principal Partners S.A.C, perteneciente a la provincia de Paita, otorgando un mayor aprendizaje para conseguir un mejor desenvolvimiento en el trabajo.

e. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
01. Realizar una prueba de aprendizaje sobre el teletrabajo.																
02. Propagar el uso del teletrabajo.																
03. Monitoreo y seguimiento.																
04. Valoración de resultados.																

f. Costos

	Detalle	Inversión
	1 millar de Hojas Bond	S/. 20
	Impresora	S/. 1000
Servicios	Capacitador	S/. 500
	Videos capacitadores	S/. 200
	Supervisión virtual	S/. 800
	Costo de la estrategia	S/. 2520

g. Viabilidad

La empresa Buro Principal Partners S.A.C, dispone de los recursos necesarios para la colocación de los medios a rango financiero, económico y físico, para poner a correr la estrategia, sujeta a realizar un plan estratégico de teletrabajo, el cual

dispone de un costo de S/. 2520.00 puesto a que necesitaran algunos materiales y servicios para su desarrollo. Además, el enfoque es conseguir un beneficio en la empresa para mejorar el compromiso en los colaboradores.

h. Mecanismo de control

Nivel de productividad

Nivel de adaptación de colaboradores

Nivel de eficiencia

Estrategia DO: Mejorar la flexibilidad al colaborador en sus actividades

a. Descripción

Para mejorar la flexibilidad de los colaboradores en la empresa, muy aparte de horarios flexibles es necesario también ejecutar modalidades de trabajar, que se pueden dar no necesariamente dentro de la empresa. Asimismo, es importante poseer herramientas tecnológicas en lugares distintitos al centro de labor, donde se le permita al colaborador ejercer esta modalidad de trabajo de una manera más flexible.

b. Metas

Lograr un 75% de flexibilidad en las modalidades de trabajo

Lograr aprovechar un 60% la flexibilidad del colaborador

c. Tácticas

Fomentar la flexibilidad del colaborador

Generar una mayor comodidad a los colaboradores

d. Programa estratégico

La implementación de mejorar la flexibilidad de los colaboradores en la empresa, estará a cargo de la supervisora de la empresa y un asesor, los cuales buscaran la manera de llegar más al colaborador en la empresa Buro Principal Partners S.A.C, perteneciente a la provincia de Paita, otorgando un mayor aprendizaje para conseguir una mejor flexibilidad en los colaboradores.

e. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
01. Ejecutar modalidades flexibles de trabajar.																
02. Implantar el uso de equipos tecnológicos para un trabajo flexible.																
03. Monitoreo y seguimiento.																
04. Valoración de resultados.																

f. Costos

Detalle	Inversión
Capacitador	S/. 500
Servicios Videos capacitadores	S/. 200
Supervisión virtual	S/. 800
Costo de la estrategia	S/. 1500

g. Viabilidad

La empresa Buro Principal Partners S.A.C, dispone de los recursos necesarios para la colocación de los medios a rango financiero, económico y físico, para poner a correr la estrategia, sujeta a mejorar la flexibilidad al colaborador en sus actividades, el cual dispone de un costo de S/. 1500.00 puesto a que necesitaran algunos materiales y servicios para su desarrollo. Además, el enfoque es conseguir un beneficio en la empresa para mejorar el compromiso en los colaboradores.

h. Mecanismo de control

Nivel de flexibilidad al cambio

Nivel de beneficio en la flexibilidad

Nivel de desarrollo de actividades

Estrategia FA: Aplicar el uso de nuevas herramientas tecnológicas en el proceso de trabajo

a. Descripción

Para la estrategia aplicar el uso de nuevas herramientas tecnológicas en el proceso de trabajo, es importante poseer estos instrumentos tecnológicos, esto con el propósito de lograr desarrollar de manera más eficiente y avanzado el trabajo desde cual sea el lugar donde estes, de esta manera van a conocer el uso de estas, permitiéndose lograr un mejor proceso de trabajo.

b. Metas

Conseguir un 70% de conocimiento el uso de las herramientas tecnológicas

Conseguir un 80% que usen las herramientas tecnológicas en el proceso de trabajo

c. Tácticas

Ofrecer el uso de herramientas tecnológicas

Generar un mejor proceso de trabajo

d. Programa estratégico

La implementación de aplicar el uso de nuevas herramientas tecnológicas en el proceso de trabajo, estará a cargo de la supervisora de la empresa y un asesor, los cuales buscaran la manera de llegar más al colaborador en la empresa Buro Principal Partners S.A.C, perteneciente a la provincia de Paita, otorgando un mayor aprendizaje para conseguir un eficiente uso de herramientas tecnológicas en el desarrollo laboral.

e. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
01. Implantar conocimientos sobre el uso de herramientas tecnológicas.																
02. Ejecutar el uso de tecnología en el proceso de trabajo.																
03. Monitoreo y seguimiento.																
04. Valoración de resultados.																

f. Costos

	Detalle	Inversión
Servicios	Zoom (30 horas)	S/. 150
	Capacitador	S/. 500
	Videos capacitadores	S/. 200
	Supervisión virtual	S/. 800
	Costo de la estrategia	S/. 1650

g. Viabilidad

La empresa Buro Principal Partners S.A.C, dispone de los recursos necesarios para la colocación de los medios a rango financiero, económico y físico, para poner a correr la estrategia, sujeta a aplicar el uso de nuevas herramientas tecnológicas en el proceso de trabajo, el cual dispone de un costo de S/. 1650.00 puesto a que necesitaran algunos materiales y servicios para su desarrollo. Además, el enfoque es conseguir un beneficio en la empresa para mejorar el

compromiso en los colaboradores.

h. Mecanismo de control

Nivel de modernización en el trabajo

Nivel de conocimiento de los colaboradores

Nivel de eficiencia en el uso de herramientas tecnológicas

Estrategia DA: Propagar el liderazgo virtual sobre los colaboradores

a. Descripción

Para propagar el liderazgo virtual sobre los colaboradores, es de suma necesidad tomar en cuenta a los líderes y a su forma de trabajar, para así ejecutar el liderazgo de forma virtual, de esta manera se va permitir que los demás colaboradores sientan la presencia de un líder que los guíe y oriente en esta modalidad virtual, asimismo los líderes vienen controlando las actividades de sus colaboradores de forma eficiente, esto enfocado a evaluar el compromiso de cada uno en la empresa.

b. Metas

Conseguir implantar un 80% de liderazgo virtual

Lograr supervisar un 75% las actividades de los colaboradores

c. Tácticas

Generar un mayor liderazgo virtual

Verificar las actividades de los colaboradores de forma virtual

d. Programa estratégico

La implementación de propagar el liderazgo virtual sobre los colaboradores, estará a cargo de la supervisora de la empresa y un asesor, los cuales buscarán la manera de llegar más al colaborador en la empresa Buro Principal Partners S.A.C, perteneciente a la provincia de Paita, otorgando un mayor aprendizaje para conseguir un eficiente liderazgo virtual en la empresa.

e. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
01. Implantar conocimientos de liderazgo virtual																
02. Verificar el trabajo de los colaboradores de forma virtual																
03. Monitoreo y seguimiento.																
04. Valoración de resultados.																

f. Costos

	Detalle	Inversión
Servicios	Curso de liderazgo virtual	S/. 300
	Capacitador	S/. 500
	Videos capacitadores	S/. 200
	Supervisión virtual	S/. 1200
	Costo de la estrategia	S/. 2200

g. Viabilidad

La empresa Buro Principal Partners S.A.C, dispone de los recursos necesarios para la colocación de los medios a rango financiero, económico y físico, para poner a correr la estrategia, sujeta a aplicar el uso de nuevas herramientas tecnológicas en el proceso de trabajo, el cual dispone de un costo de S/. 2200.00 puesto a que necesitaran algunos materiales y servicios para su desarrollo. Además, el enfoque es conseguir fomentar el liderazgo virtual para controlar y verificar las actividades de

los colaboradores.

h. Mecanismo de control

Nivel de conocimiento sobre liderazgo virtual

Nivel de eficiencia como líder virtual

Nivel de supervisión y control

RESUMEN DE ESTRATEGIAS

Empresa Buro Principal Partners S.A.C de Paita		
Estrategias	Detalle	Costo
Estrategia FO	Desarrollar un plan estratégico de teletrabajo en la empresa	
	Lograr mejorar un 80% en el desempeño de los colaboradores.	S/. 2,520.00
Metas:	Lograr mejorar un 70% en el desarrollo del trabajo.	
Estrategia DO	Mejorar la flexibilidad al colaborador en sus actividades	
	Lograr un 75% de flexibilidad en las modalidades de trabajo.	S/. 1,500.00
Metas:	Lograr aprovechar un 60% la flexibilidad del colaborador.	
Estrategia FA	Aplicar el uso de nuevas herramientas tecnológicas en el proceso de trabajo	
	Conseguir un 70% de conocimiento el uso de las herramientas tecnológicas.	S/. 1,650.00
Metas:	Conseguir un 80% que usen las herramientas tecnológicas en el proceso de trabajo.	
Estrategia DA	Propagar el liderazgo virtual sobre los colaboradores	
	Conseguir implantar un 80% de liderazgo virtual.	S/. 2,200.00
	Lograr supervisar un 75% las actividades de los colaboradores.	
TOTAL		S/. 7,870.00

Elaborado por autor

El presupuesto que abarca las estrategias relacionadas con el teletrabajo que permitirá incrementar el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa Buro Principal Partners S.A.C de Paíta, refleja un costo total de S/. 7,870.00, que está enfocado en cumplir las metas de FO, cuales son lograr mejorar un 80% en el desempeño de los colaboradores y lograr mejorar un 70% en el desarrollo del trabajo, por consiguiente las metas de DO, cuales son lograr un 75% de flexibilidad en las modalidades de trabajo y lograr aprovechar un 60% la flexibilidad del colaborador, asimismo las metas de FA, cuales son conseguir un 70% de conocimiento el uso de las herramientas tecnológicas y conseguir un 80% que usen las herramientas tecnológicas en el proceso de trabajo, por ultimo las metas de DA, cuales son conseguir implantar un 80% de liderazgo virtual y lograr supervisar un 75% las actividades de los colaboradores.

ANEXO 13

Tabla 14

Nota. Prueba de correlación de Spearman.

Respecto a la tabla 14, evidenciamos que coeficiente de correlación de

Prueba de correlación entre las variables teletrabajo y compromiso organizacional de Spearman.

CORRELACION DE SPEARMAN			TELETRABAJO	COMPROMISO_ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	TELETRABAJO	Coeficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	COMPROMISO_ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,577**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Spearman es 0,577, es una correlación positiva media, donde ($p=0.000 \leq 0.05$) lo que se observa es que empleando pruebas no paramétricas cuyos datos no tienen una distribución normal, quiere decir que existirá relación significativa entre el teletrabajo y el compromiso organizacional en Buro Principal Partners S.A.C, Paita 2023, asimismo las estrategias del teletrabajo aumentan el compromiso organizacional según la relación directa entre las variables.