



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Compromiso organizacional y su influencia en el trabajo remoto de la  
empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Pacheco Yépez Ronald Anthony (ORCID: 0000-0002-7961-7921)

**ASESORES:**

MBA. Aguilar Chávez Pablo Valentino (ORCID: 0000-0002-8663-3516)

Dra. Otiniano León Mabel Ysabel (ORCID: 0000-0002-0637-6717)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión De Organizaciones

**CHEPÉN-PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A Dios que durante todo este tiempo me ha dado fuerzas para poder superar las dificultades que se me presentaron.

A mis padres por su apoyo, confianza que me brindaron en el trayecto de mi formación académica, demostrando su amor, paciencia corrigiendo mis malas actitudes y celebrando mis triunfos.

## Agradecimiento

A mis padres por ser mi ejemplo y enseñarme valores como la perseverancia y constancia que influenciaron en mí para terminar mi carrera.

A mis mentores por ser mi guía a lo largo de mis estudios.

## Índice de contenido

<b>Dedicatoria</b>	ii
<b>Agradecimiento</b>	iii
<b>Índice de contenido</b>	iv
<b>Índice de tablas</b>	v
<b>Resumen</b>	vi
<b>Abstract</b>	vii
<b>I.</b>	1
<b>II.</b>	4
<b>III. METODOLOGÍA.</b>	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización:	11
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimiento	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
<b>IV. RESULTADOS</b>	16
<b>V. DISCUSION</b>	20
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	23
<b>VII. RECOMENDACIONES.</b>	24
<b>REFERENCIAS</b>	25
<b>ANEXO</b>	28

## Índice de tablas

<b>TABLA 1.</b> Nivel del compromiso organizacional de la empresa corporación servipac Pacasmayo, 2021	16
<b>TABLA 2.</b> Nivel del trabajo remoto de la empresa corporación servipac Pacasmayo, 2021	16
<b>TABLA 3.</b> Resultados de la Prueba de correlación de Pearson entre la dimensión compromiso afectivo y Trabajo remoto.	17
<b>TABLA 4.</b> Resultados de la Prueba de correlación de Pearson entre la dimensión compromiso continuidad y Trabajo remoto	17
<b>TABLA 5.</b> Resultados de la prueba de correlación de Pearson entre la dimensión compromiso Normativo y Trabajo remoto	18
<b>TABLA 6.</b> Correlación entre compromiso organizacional y trabajo remoto de la empresa CORPORACION SERVIPAC S.A.C. de Pacasmayo 2021	19
<b>TABLA 7.</b> Prueba de normalidad para los datos de la muestra de la empresa CORPORACION SERVIPAC S.A.C. de Pacasmayo 2021	46

## Resumen

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del compromiso organizacional en el trabajo remoto de los colaboradores de la Empresa Corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo 2021. El tipo de investigación fue aplicada, de diseño no experimental, enfoque cuantitativo con nivel correlacional causal. Para la recolección de datos se empleó la Técnica de la encuesta y se utilizó el cuestionario, la muestra se conformó por 20 trabajadores que laboran de manera remota. Los resultados muestran que si existe influencia positiva alta (0,679) entre las variables consignadas en la investigación lo que significa que El desarrollo de Las actividades y cumplimiento de la misma está muy ligado a compromiso de los colaboradores de la Empresa Corporación Servipac, implementar esta modalidad tiene sus ventajas con relación al rendimiento de los trabajadores. Se concluye afirmando que, si existe influencia entre compromiso organizacional y trabajo remoto, esto válida la hipótesis principal de esta investigación, porque en los colaboradores se muestra un fuerte compromiso con el cumplimiento de sus actividades y labores, esto refleja que la implementación del trabajo remoto ha sido favorable para reducir costos en transporte, alimentación y otros beneficios relacionados que implica trabajar desde casa como lo es pasar tiempo con la familia.

Palabras clave: Compromiso organizacional, Trabajo remoto.

## **Abstract**

The general objective of this research work was to determine the influence of the organizational commitment in the remote work of the employees of the Empresa Corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo 2021. The type of research was applied, non-experimental design, quantitative approach with causal correlational level. For data collection, the Survey Technique was used and the questionnaire was used, the sample was made up of 20 workers who work remotely. The results show that if there is a high positive influence (0.679) between the variables recorded in the research, which means that the development of activities and compliance with it is closely linked to the commitment of the employees of the Servipac Corporation Company, to implement this modality it has its advantages in relation to worker performance. It is concluded by stating that, if there is influence between organizational commitment and remote work, this validates the main hypothesis of this research, because in the collaborators a strong commitment to the fulfillment of their activities and tasks is shown, this reflects that the implementation of remote work It has been favorable to reduce costs in transportation, food and other related benefits that work from home implies, such as spending time with the family.

Key words: Organizational commitment, Remote work

## I. INTRODUCCIÓN

La situación por la que atraviesa el mundo hace más de un año debido a la pandemia, ocasionó que los estilos de trabajo cambien radicalmente, teniendo así que adaptarse y trabajar de manera remota para seguir con las actividades comerciales y alcanzar los objetivos propuestos por las organizaciones. Según (Katie, 2020), El 14,1% de la población neerlandés ya realizaba labores desde casa, mucho antes de las circunstancias críticas provocadas por el covid-19; mientras que en Estados Unidos solo una pequeña parte que representa el 3,6% de los colaboradores usaban esa modalidad, por otro lado, Holanda se encuentran liderando el teletrabajo a nivel mundial, solo seguido de cerca por Finlandia. Además, se sabe que se debía adaptar un sistema a distancia para los colaboradores que tenían una rutina diaria establecida para asistir a la oficina, pero con las herramientas virtuales como *trello* para organizar, *slack* para comunicarse, de esta forma se entabla una relación más cercana con los colegas conectados. Estas medidas significan un cambio importante en esta nueva normalidad.

Así mismo, la empresa Auth0, les brinda a todos sus colaboradores la opción o la posibilidad de tener un horario laboral flexible y manejable, además facilitando un presupuesto para ambientar un espacio de trabajo en su propia casa para que sea lo más cómodo e incentive la productividad. Además, de promover el uso de oficinas compartidas, que es popularmente conocido como coworking, Por otro lado, BBC concluye que en Estados Unidos el 59% de los que están permanentemente realizando sus labores desde sus domicilios quieren continuar con esta modalidad más allá del confinamiento.

El Perú tampoco es ajeno a estos nuevos cambios, las medidas tomadas por el gobierno debido a la COVID-19, exigieron que tanto las empresas públicas como privadas, implementen el trabajo remoto. Según Price Waterhouse Coopers (2020) el 48% de las empresas implementan el trabajo remoto, el 23% no realizó el 29% se encuentra aún en proceso. Para la ejecución del trabajo desde casa es necesario la alineación de los colaboradores al entorno que desempeñaran, lo cual. Un 54% de las empresas si están cumpliendo, un 31% está aplicando parcialmente y solo un pequeño 15% no lo realizó el compromiso organizacional es una variable muy estudiada en la administración de

recursos humanos y la administración, porque es fundamental para el desarrollo personal del colaborador, para su desempeño profesional y el desarrollo en la misma organizacional.

En la ciudad de Pacasmayo son pocas las empresas que han adoptado el trabajo remoto debido al desconocimiento y poca actualización de nuevas medidas que pueden adoptarse para un trabajo virtual, empresas como corporación Servipac SAC, usa esta nueva modalidad en la mayoría de sus áreas operativas, ya que esta organización le da mucha importancia a no exponer a sus trabajadores a un contagio y seguir siendo una fuente de empleo, por otro lado, el compromiso organizacional es notorio por parte de los colaboradores, pero hay ciertas situaciones o factores que a veces pueden intervenir como distracciones que existen en el hogar que impiden la realización de las actividades laborales de manera eficaz, los trabajadores no estaban preparados para trabajar de manera remota por lo que no cuentan con un espacio definido para su labor, no tienen amplio conocimiento de las herramientas digitales para el trabajo colaborativo en la nube también se puede mencionar que tampoco hay una supervisión de los jefes de manera directa, y que en ciertas ocasiones representan presión en el trabajo y su compromiso puede decaer.

Por esta razón, la investigación tuvo por finalidad indagar cómo el compromiso organizacional en el trabajo remoto, ayudó al cumplimiento de los objetivos planteados por la empresa, también porque contribuirá a que los trabajos se realicen de una manera más eficiente y eficaz en beneficio para las empresas. Se planteó el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la influencia del compromiso organizacional en el trabajo remoto en los colaboradores de la empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo 2021?

La justificación teórica de esta investigación tuvo el propósito de aportar y contribuir con el conocimiento ya existente sobre el compromiso organizacional, que se encarga de vincular al trabajador con la organización provocando de esta forma sentido de pertenencia, lealtad para poder desarrollar sus actividades en el trabajo remoto demostrando eficiencia, responsabilidad y autonomía. La justificación metodológica tuvo

como instrumento el cuestionario, el mismo que permitió la recopilación de datos mediante encuestas, obteniendo posteriormente resultados que fueron contrastados para dar una respuesta a la problemática. La justificación práctica del estudio fue dar estrategias y recomendaciones a los colaboradores para que su desempeño sea autónomo, demostrando responsabilidad, productividad y finalmente todo esto se debe de ver en los resultados esperados.

El objetivo general de esta investigación fue determinar la influencia del compromiso organizacional en el trabajo remoto de los colaboradores de la empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo 2021 junto a esto se puede mencionar que los objetivos específicos fueron determinar la influencia del compromiso afectivo en el trabajo remoto, determinar la influencia del compromiso normativo en el trabajo remoto, determinar la influencia del compromiso continuo en el trabajo remoto en la empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo 2021.

Se planteó la siguiente hipótesis, el compromiso organizacional si influye en el trabajo remoto de la empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO.**

A nivel internacional se encontró a Méndez (2015) en su estudio donde quiere precisar el clima y compromiso organizacional que se percibe por parte de los colaboradores del parque eco arqueológico en la ciudad México en el periodo 2015, la cual dio respuesta a la interrogante del nivel que tiene los colaboradores con el compromiso organizacional en el parque arqueológico en México. El estudio fue descriptivo, cuantitativo y transversal. Teniendo como población a 2000 colaboradores y con una muestra significativa de 633 colaboradores. El grado de calidad del clima y compromiso organizacional fueron las variables utilizadas. Concluyendo, que se decretó que el clima organizacional no tiene relevancia ante el compromiso organizacional de los empleados del parque eco arqueológico en México.

A nivel nacional se encuentra que Cusiyupanqui (2020) elaboró un estudio de investigación que tuvo el fin de determinar la relación existente entre compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal de limpieza en una empresa privada. Este estudio fue no experimental a la vez descriptivo con un alcance correlacional y de diseño transversal, la muestra se conformó por 362 trabajadores, se usó la escala de satisfacción laboral y el cuestionario de compromiso organizacional de los autores Meyer y Allen, se aplicó el análisis estadístico utilizando el programa SPSS, se obtuvo resultados descriptivos para cada variable ya consignada y con el Rho Spermán de .639. Se concluye afirmando que se encontró una correlación significativa, positiva media entre estas variables a la vez se halló una correlación significativa positiva media entre las dimensiones de compromiso organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral.

Por su parte (Ibarra, 2019) realizó el estudio acerca de la Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa de transportes llamado San Martín de Porres de la ciudad de Huacho en el año 2019 busco determinar de qué forma la satisfacción de los trabajadores influye en su compromiso organizacional de la empresa de transportes de San Martín de Porres. La realización de esta investigación fue transversal y de nivel explicativo. La recolección de datos fue mediante un cuestionario de encuestas, dando a la investigación de las variables

satisfacción laboral y compromiso organizacional, procediendo a la encuesta fue de 24 colaboradores de la empresa de transporte, usando programas como spss, determinando un 95% de confiabilidad con la influencia entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Obteniendo la siguiente conclusión donde se afirma que metiendo un nivel más alto en compromiso organizacional con consecuencia mayor será los niveles de satisfacción laboral.

Seminario (2017) precisó en su investigación donde resalta al clima laboral y compromiso organizacional de los vendedores de una compañía de tipo retail en la ciudad de Lima en el año 2017 en el cual su objetivo fue evaluar la relación que existe entre las variables ya consignadas en el estudio, fue un estudio de tipo descriptivo – correlacional. Se conformó la muestra por 111 colaboradores que representan 54,10% de varones y la diferencia con 45,9% son mujeres. La muestra arrojó en edades un promedio de 24 años. Estos resultados afirman la hipótesis planteada, donde se corrobora que si existe una correlación positiva, baja, pero significativa entre clima laboral y compromiso organizacional en la muestra de vendedores, en lo cual revela la importancia de elaborar un adecuado clima laboral si las organizaciones quieren fidelizar y comprometer a sus trabajadores con los objetivos organizacionales, ya que el compromiso organizacional es la respuesta emocional ante una evaluación positiva dentro del ámbito laboral por parte del colaborador.

Ćulibrk, Delić, Mitrović, y Ćulibrk (2018) definió al compromiso organizacional al nivel en el cual cada uno de los colaboradores se siente identificado con la institución en la que se desempeña laboralmente, en la cual se mide qué tan comprometidos o involucrados están con la organización y si están listos para dejarla.

Cesário y Chambel (2017) concluyeron que el compromiso organizacional se puede estimar como una parte influyente de la satisfacción en el trabajo, de tal manera es fundamental la iniciativa y vocación con las que cuenta un miembro del equipo de trabajo, no hacia su propia labor, sino hacia la organización. De la misma manera Valaei y Rezaei (2016) Aseguraron que las emociones, son mucho más fuertes en el ámbito del compromiso organizacional y se suele representar por el apego del

colaborador a la organización y la capacidad o predisposición para hacer sacrificios por con la organización.

Según Fernández (2017) el compromiso organizacional es una fortaleza vinculada con la personalidad o identidad de una persona con respecto en una organización determinada

Gonzales, Arias, Rodríguez, y Flores (2021) Definen al compromiso organizacional con 3 componentes “Afectivo”, “Continuidad” y “Normativo”

Hernández (2021) nos dice que el compromiso afectivo son los lazos emocionales de los colaboradores que los identifica e involucra con la organización. Aquellos colaboradores que presenten niveles más elevados de compromiso efectivo significan que permanecerán o su estadía en la organización es porque ellos mismo quieren estar. Idowu y Mason (2016) Es uno de los factores que determina la forma de relacionarse con los compañeros de trabajo ya sea interpersonal o en trabajo en equipo.

Hernández (2021) precisó el compromiso normativo como la obligación de permanecer en la organización. Es donde prima la creencia y disposición para demostrar lealtad a la organización, también se le puede mencionar que la capacidad moral, de alguna manera forma parte de un reconocimiento, quizá por recibir ciertas prestaciones. También comenta Betanzos, Rodríguez y Paz (2017) sobre algunas cualidades o aptitudes que debe presentar el equipo o miembro de trabajo tales como gratitud, responsabilidad, y finalmente el sentido del deber. Los colaboradores piensan permanecer en la institución porque creen que deben hacerlo desde la parte moral que tienen.

Hernández (2021) determinó que la forma de evaluar su permanencia está muy ligado a la inversión de tiempo y dinero es decir un costo beneficio para que puedan tomar decisiones sobre sus necesidades económicas y laborales. En palabras más precisas, el colaborador asoció el lugar donde labora con todos los recursos que invierte como esfuerzo físico, dinero y finalmente su tiempo de este modo dejar o abandonar la organización repercute en perder todo lo anterior mencionado, lo que

pone en contraste verse reducida la posibilidad de tener las mismas oportunidades en otra empresa, de esta forma eleva el afecto o interés por permanecer en la institución.

Empleo, Ministerio de Trabajo y Promoción del (2020) A través de su Decreto de Urgencia N.º 026-2020 sostuvo que el trabajo remoto es que un individuo este subordinado lo cual busca que el colaborador que permanece físicamente en su domicilio, se ejecuta a través de los medios informáticos adecuados que posibilite realizar las actividades sin estar en la oficina, ni en el área de trabajo habitual. De la misma forma Martin y Omrani (2015) afirma que esta modalidad está caracterizada por la flexibilidad, autonomía y ambientes personalizados aumentando así la satisfacción laboral

Aquije (2018) expresó que el trabajo remoto es una nueva manera de trabajar desde casa que estimula al trabajador a compartir la vida personal y familiar con las labores cotidianas, esto sirve como una nueva estrategia que da la posibilidad ganar en ambas partes y permite a las organizaciones continuar generando lazos de confraternidad entre los miembros de la organización.

Thorner (2020) precisó que el dar poder a todos los colaboradores para que efectúen los trabajos remotos ellos necesitan contar con un liderazgo estructurado, con la intención de que todos los esfuerzos sean sostenibles y viables en la organización o área donde se desenvuelve. Esta modalidad demanda de un liderazgo virtual para manejar grupos a distancia transmitiendo comodidad y seguridad. Saber y tener en cuenta que solicitar o encontrar recurso humano para trabajo remoto o actividades que no estén ligadas con la asistencia a una organización, el tipo de liderazgo que demanda es eficaz usualmente este punto es considerado como uno de los menos atendidos. Por otro lado Aguilera, Lethiais, Rallet y Proulhac (2016) afirman la modalidad de trabajo virtual es la forma de producir mediante las TIC incluyendo a desarrollo y productividad donde labora.

Para Martínez (2021) es la ejecución o realización de una tarea en específica o la finalización de la misma buscando un objetivo, sin implicar cómo dicha meta es alcanzada, el tiempo o los recursos usados en su posterior ejecución.

Es el nexo entre el número de productos obtenidos por un procedimiento productivo, así como es la utilización de los recursos para alcanzar dichos resultados traducidos a productividad (Coll, 2020).

Heredia y Cannon (2017) enfatizan que el desempeño es la manifestación que se hace de una secuencia y grupo de capacidades, destrezas o habilidades que han obtenido en una realización de labores concretas o en instrumentos que pretendan medir las habilidades adquiridas.

Es la actitud de un ser humano o institución que puede entablar sus propias normativas y actuar por ellas al momento de tomar decisiones en distintas situaciones Rodríguez (2021). De igual manera Cortés, Escobar y Galindo (2020) afirmaron que el estilo de vida y algunos rasgos culturales influyen en el desarrollo autónomo de sus labores.

### III. METODOLOGÍA.

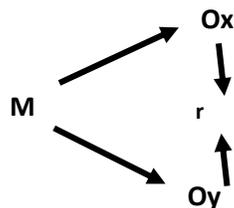
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Vargas (2015) Una de las finalidades de la Investigación Aplicada es dar respuesta o plantear problemas específicos, enfocándose en la utilización de la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, de la misma manera, para el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico.

Para este estudio el tipo de investigación fue aplicada porque fue un trabajo original realizado con el fin de adquirir nuevos conocimientos y se dirigió hacia un objetivo específico.

Hernandez (2015) El enfoque cuantitativo está representado por una serie de procesos que parte de una idea, la cual una vez que se precisa se presentan los objetivos y se elabora la pregunta de investigación, se establecen hipótesis y se determinan las variables, por lo cual se desarrolla un plan para probarlas, medirlas en contexto específico, y se precisan las conclusiones respecto a la hipótesis.

Fue de diseño no experimental, ya que no se realizó manipulación de las variables, de enfoque cuantitativo porque se empleó la recolección de datos para que se pruebe la hipótesis, con base a la medición numérica, nivel correlacional causal porque su finalidad fue establecer la relación no causal entre ambas variables sobre la investigación acerca del Compromiso organizacional y su influencia en el trabajo remoto en la empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo 2021.



M= Muestra

Ox= Variable 1: Compromiso organizacional

Oy= Variable 2: Trabajo remoto

r= Correlación

### **3.2. Variables y operacionalización:**

**Variable:** compromiso organizacional

Vargas Pintado (2017)

Conceptualiza sobre el compromiso organizacional como la acción constante donde se involucran al colaborador con la institución; a tal punto de sentirse identificado y con las ganas de seguir teniendo participación a tal punto que invierta tiempo, dinero y energía.

**Variable:** trabajo remoto

SERVIR (2020) Cataloga a esta modalidad remota con la acción subordinada desde su Domicilio o cualquier otro lugar que no sea en el centro de labores, mediante la manipulación de las herramientas tecnológicas mostrando su desempeño y cumplimiento de sus funciones desde casa.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

López Roldán y Fachelli (2015) Argumentan que el término población es un conjunto total de elementos que forma parte del interés para analizar y sobre el cual se va a tomar en cuenta para las conclusiones finales del análisis, naturaleza en estadística y finalmente teórica. Particularmente habla sobre población a los conjuntos de unidades en el cual se extrae la muestra o también conocida como población objetivo, al que se calcula los resultados. Mostrando la cantidad de población mediante "N".

Estuvo conformada por todos los colaboradores de la empresa corporación Servipac S.A.C.

**Criterios de inclusión:** todos los colaboradores La población de esta investigación fueron todos los colaboradores de la empresa corporación Servipac S.A.C.

**Criterios de exclusión:** personas que no pertenecen a la empresa.

## **Muestra**

Gómez (2016) Hace referencia que un miembro o grupo que pertenece a una determinada población, de igual manera se le conoce como el subconjunto la cual corresponde a un puñado para poder denominación a una población.

La muestra para el estudio de la empresa Corporación Servipac S.A.C. en el periodo 2021, fue censal porque se consideró una muestra de 20 trabajadores que laboran de manera remota y presencial

## **Muestreo**

Torres Parejo (2021) El muestreo es un conjunto de procesos mediante el cual se selecciona una muestra de una población para analizarla y tomar decisiones pertinentes.

En el muestreo cabe mencionar que no se aplicó ningún tipo de técnica, porque la investigación requería que se trabajara con toda la población

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Según Espinoza (2016) nos dice que uno de los mecanismos más utilizados por el investigador es recolectar información basada en la realidad para validar la problemática, las técnicas a utilizar se definen según el tipo de investigación.

#### **Técnica**

López y Fachelli (2016) En esta investigación la encuesta se conoce como la primera parte como una técnica recopilación de datos mediante interrogantes a los sujetos de estudio.

El barrido de información y datos fue llevado a cabo a través de un cuestionario siguiendo un protocolo con preguntas planteadas a la muestra mediante una encuesta de carácter anónimo.

#### **Instrumento**

Ministerio de educación (2020) El instrumento mencionado forma parte de un mecanismo que será utilizado para evaluar o extraer información necesaria y relevante para ejecutar las encuestas al centro de trabajo.

El instrumento utilizado fue el cuestionario compuesto por 15 preguntas dirigidas a los colaboradores de las áreas marketing, recursos humanos, programación web, administración, contabilidad. Donde 7 son referidas a la variable compromiso organizacional y 8 de la misma forma para la variable trabajo remoto. Con las escalas de Likert de tipo ordinal con mención de 6 escalas Definitivamente de acuerdo, Muy de acuerdo, De acuerdo, En desacuerdo, Muy en desacuerdo, Definitivamente en Desacuerdo.

### **Validez**

American Educational Research Association (2018) Es el grado de evidencia que sirve para respaldar algunas interpretaciones de los puntajes de una prueba o instrumento de medición obtenidas de distintas fuentes que sirven de base.

El instrumento fue validado por expertos de la Universidad César Vallejo, de los mismos son 3 especialistas.

### **Confiabilidad**

Medina Díaz & Verdejo Carrión (2020) Refiere a la precisión o consistencia de la información obtenida con un instrumento utilizado en varias ocasiones, es la precisión de una información de un grupo de investigadores que contengan los menores errores posibles.

Para determinar la confiabilidad de la aplicación del cuestionario, se propuso realizar la prueba piloto del cuestionario mediante encuestas preliminares en ese caso serán los colaboradores de la empresa corporación Servipac S.A.C.

Del mismo modo se utilizó para determinar la confiabilidad estadística, aplicaremos el Alfa de Cronbach junto a ello la prueba piloto a 20 colaboradores de la empresa Corporación Servipac S.A.C. de Pacasmayo en la cual se dio como resultado de la variable compromiso organizacional 0.718 y de la variable trabajo remoto 0.912 podemos concluir que el instrumento es muy confiable estadísticamente por su solidez.

### **3.5. Procedimiento**

Se detalló la forma del almacenamiento de data o indagación, la realización o verificación sobre las variables y las regulaciones institucionales que se requerían en el proceso de ejecución en ya mencionada investigación, empezando por la carta de aceptación que fue presentada a la empresa donde se realiza la investigación la misma se puede buscar en anexos. Se efectuó el levantamiento de data teniendo en cuenta al marco teórico y a la famosa y conocida operacionalización de las variables utilizadas, todo esto se encuentra elaborado en un cuadro, siguiendo con el procedimiento los indicadores tienen un papel importante para la realización de los instrumentos que sirvieron para medir el desempeño de ambas variables, la cual antes de su ejecución se procedió a la validación con docentes expertos en la materia y para dar a finalizar se dio respuesta a la aplicación e autorización correspondiente.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis de los datos se estructuró una encuesta que permitió tener la información necesaria del objeto de estudio y se organizó la información en la encuesta que permitirá tener en tablas mediante los programas ya conocidos Excel e IBM SPSS Statistics 25. Se empleará la recolección de datos teniendo en cuenta lo más resaltante para organizar de manera sólida la descripción, explicación del investigador para entender el comportamiento de la variable y las dimensiones establecidas en el estudio. Se usó la prueba de normalidad de shapiro wilk por tener la muestra igual o inferior a 35 y verificando si sigue la distribución normal, trabajando con la prueba de Pearson teniendo datos paramétricos y siguiendo una distribución normal.

### **3.7. Aspectos éticos**

Siguiendo las normas impuestas por la Universidad César Vallejo y bajo el código nacional de integridad científica de Concytec. Se citó a distintos autores para la realización de la investigación y de esa manera preservar la propiedad intelectual. Respetando los resultados encontrados en los diferentes trabajos citados en esta investigación, para la elaboración del informe, se aplicaron los lineamientos de las

normas APA. Los participantes tuvieron conocimiento de su participación en esta investigación, y se mantuvo la confidencialidad, es por eso que se protegió la identidad de las personas encuestadas.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados de los objetivos específicos:

#### Objetivo específico 1

TABLA 1.

Nivel del compromiso organizacional de la empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo, 2021

Nivel	Trabajadores	%
Bajo	5	25%
Medio	15	75%
Alto	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 1, teniendo como resultado a los trabajadores de la empresa corporación Servipac S.A.C. de Pacasmayo en el 2021, manifiesta que el compromiso organizacional es medio representado un 75%

#### Objetivo específico 2

TABLA 2.

Nivel del trabajo remoto de la empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo, 2021

Nivel	Trabajadores	%
Bajo	10	50%
Medio	10	50%
Alto	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 2, teniendo como resultado a los trabajadores de la empresa corporación Servipac S.A.C. de Pacasmayo en el 2021, manifiesta que el trabajo remoto se califica equitativamente con un 50% para los niveles bajo y medio.

### Objetivo específico 3

Determinar la influencia del compromiso afectivo y el trabajo remoto de la empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo 2021.

**TABLA 3.**

Resultados de la Prueba de correlación de Pearson entre la dimensión compromiso afectivo y Trabajo remoto.

		Trabajo remoto	Afectivo
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	,706**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Afectivo	Correlación de Pearson	,706**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

*Fuente: Datos obtenidos de la muestra*

**Interpretación:** En la tabla 3, se observa que el p valor es menor a 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, de esta manera se determina que existe influencia entre la variable compromiso afectivo y trabajo remoto de la empresa corporación Servipac S.A.C. de Pacasmayo 2021. Así mismo se obtuvo como resultado de correlación que tuvo como resultado Pearson=0,706, esto quiere decir que la influencia es positiva alta.

#### Objetivo específico 4

Determinar la influencia del compromiso normativo y el trabajo remoto de la empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo 2021

TABLA 4.

Resultados de la Prueba de correlación de Pearson entre la dimensión compromiso continuidad y Trabajo remoto

		TRABAJO REMOTO	CONTINUIDAD
TRABAJO REMOTO	Correlación de Pearson	1	,583**
	Sig. (bilateral)		0.007
	N	20	20
CONTINUIDAD	Correlación de Pearson	,583**	1
	Sig. (bilateral)	0.007	
	N	20	20

*Fuente: Datos obtenidos de la muestra*

**Interpretación:** En la tabla 4, se observa que el p valor es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, de esta manera se determina que existe influencia entre el compromiso de continuidad y trabajo remoto de la empresa corporación Servipac S.A.C. de Pacasmayo 2021. Así mismo se obtuvo como resultado de correlación que tuvo como resultado Pearson=0,583, esto quiere decir que la influencia es positiva alta.

### Objetivo específico 5

Determinar la influencia del compromiso de continuidad y el trabajo remoto en la empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo 2021

TABLA 5.

Resultados de la prueba de correlación de Pearson entre la dimensión compromiso Normativo y Trabajo remoto

		Trabajo remoto	Normativo
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	0.420
	Sig. (bilateral)		0.065
	N	20	20
Normativo	Correlación de Pearson	0.420	1
	Sig. (bilateral)	0.065	
	N	20	20

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

**Interpretación:** En la tabla 5, se observa que el p valor es mayor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis, de esta manera se determina **que no existe influencia** entre el compromiso normativo y trabajo remoto de la empresa corporación Servipac S.A.C. de Pacasmayo 2021. Así mismo se obtuvo como resultado de correlación que tuvo como resultado Pearson=0,420, esto quiere decir que la influencia es negativa.

#### 4.2 Resultados del objetivo general:

Determinar la influencia del compromiso organizacional y trabajo remoto de los colaboradores de la empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo 2021

H0: No existe influencia entre el compromiso organizacional y el trabajo remoto de la empresa corporación Servipac S.A.C. de Pacasmayo 2021

H1: Si existe influencia entre el compromiso organizacional y el trabajo remoto de la empresa corporación Servipac S.A.C. de Pacasmayo 2021

**TABLA 6.**

Correlación entre compromiso organizacional y trabajo remoto de la empresa corporación Servipac S.A.C. de Pacasmayo 2021

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	TRABAJO REMOTO	
Pearson	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,679**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	20	20
	TRABAJO REMOTO	Correlación de Pearson	,679**	1
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	20	20

*Fuente: Datos obtenidos de la muestra*

#### Interpretación

En la tabla 6 se observa que el p valor fue menor a 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, de esta manera se determina que existe influencia entre el compromiso organizacional y trabajo remoto de la empresa corporación Servipac sac de Pacasmayo 2021. Así mismo se obtuvo como resultado de correlación, Pearson=0,679, esto quiere decir que la influencia es positiva alta.

## **V. DISCUSIÓN**

La presente investigación determinó el compromiso organizacional con la influencia del trabajo remoto de la empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo 2021. Establece mejoras en el desarrollo para cualquier empresa que busque lograr apalancarse de alternativas virtuales y pueda lograr un crecimiento competitivo.

Así mismo se pudo determinar el nivel de compromiso organizacional sobre los trabajadores de dicha empresa, el 75% de ellos consideran que actualmente se encuentra en un nivel medio, esto refleja que gran parte de los evaluados demuestran dificultades en identificarse con la organización, con metas y objetivos. lo cual refleja en inconvenientes con las labores específicas, de forma colectiva e individual, que afecta la productividad de las áreas de trabajo y rentabilidad. Porter, Steers, Mowday y Boulian (2015) manifiestan que el compromiso organizacional se fundamenta en creencias en valores y metas individuales en beneficio de las que tiene la organización y desee seguir siendo miembro de la misma un déficit en las acciones para mejorar los niveles de compromiso con sus colaboradores.

Así mismo determinó el nivel de trabajo remoto con dichos colaboradores, donde se obtuvo como resultado un nivel bajo del 50% eso quiere decir, la evolución no es constante y progresiva con algunas acciones de mejora, pero hay otro 50% con nivel medio que demuestra las deficiencias para aplicar los conocimientos proporcionados en charlas y cursos, todo esto quiere decir que ha permanecido sin cambios ni mejoras por un periodo de tiempo los niveles de trabajo remoto, lo cual en resultados similares obtenidos por Bobadilla (2017) demostró que se necesita una relación laboral saludable, mientras que la otra mitad de los encuestados indican que es relevante un adecuado desempeño, destacando las habilidades y capacidades laborales que tienen resultados deficientes, buscando inyectar incentivo y reconocimientos laborales. No obstante, el trabajo remoto es una modalidad que requiere conocimiento del manejo y conocimiento de sus características, con algunas limitaciones en mejoras de procedimientos laborales

La plantación de una dimensión de compromiso afectivo, la cual en la presente investigación, se determinó la influencia entre esta y la variable de trabajo remoto; la misma tuvo como resultado que existe influencia positiva alta con un 0,706 entre ellas la

planificación de la empresa corporación Servipac S.A.C. tiene un rol importante en los trabajadores, puesto que para lograr el compromiso se debe de alinear los objetivos organizacionales con los que persiguen los colaboradores, fortalecer la cultura de la organización y afianzar el liderazgo de sus miembros, todo esto se verá reflejado en el aumento de los niveles de compromiso organizacional. Con resultados similares por Cusiyupanqui (2020) dice que se acepta la hipótesis referente a la existencia de relación significativa entre la dimensión compromiso afectivo en trabajadores de una institución educativa privada en lima metropolitana, se infiere que unión emocional con la organización, está anclada a su apego e identificación con la misma. Por otro lado, los colaboradores mencionan que durante el tiempo de trabajo han formado nuevas relaciones amicales debido a la nueva situación que, compartido, lo mismo respalda Cainicela y Pazos (2016) que demuestra el colaborador generar nuevos vínculos amicales al sentirse identificado emocionalmente con la empresa.

La siguiente dimensión de compromiso de continuidad, la cual también se puede relacionar con la variable de trabajo remoto, donde se obtuvo como resultado que existe influencia positiva media 0,583 entre ambas partes, partiendo de la satisfacción de las necesidades económicas y estabilidad laboral. Los resultados del estudio fueron semejante a Varas (2019) quien concluyó que si existe una positiva alta ( $Rho=0,720$ ) entre el apoyo organizacional y satisfacción laboral en el trabajo remoto, que mientras mejor sea percibido el apoyo de la organización el trabajador mejor será su nivel de satisfacción laboral Rodríguez, Roja, Sarmiento, Muleth y Parra (2015) mencionar que el trabajo remoto aporta a la reducción de costos y también en tiempo de desplazamiento lo cual ahora utiliza para organizar su trabajo, disfrutar con su familia. muy ligado a esto Anaya y Valbuena (2017) resaltaron aumento sobre la calidad de vida que pasa con su familia, en el mismo tenor, Pagés (2020) comenta sobre la satisfacción del trabajo remoto en vínculo a su vida personal con la labor, que busca gozar de estabilidad laboral y autónoma en busca de mayor satisfacción laboral.

La dimensión de compromiso normativo la cual no influye con el trabajo remoto con 0,420 teniendo un resultado negativo, la misma que está muy ligado a la lealtad del colaborador con su organización, en contraste de beneficios y recompensas por su esfuerzo y trabajo,

la misma complementaron Loli et al. (2015) determinando que el compromiso organizacional y la relación con la procrastinación laboral está determinada por su autonomía, participación activa y empoderamiento en el trabajo que desarrolla.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, donde existe influencia positiva alta (0,679) entre la variable compromiso organizacional y trabajo remoto, lo cual significa que el desarrollo de actividades y cumplimiento de la misma está muy ligados al compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa corporación Servipac S.A.C. Así mismo implementar esta modalidad tiene sus ventajas con relación al rendimiento del trabajador, la misma manifiesta en el artículo de Ramirez y Perdomo (2020) teniendo como resultado que el los trabajadores pueden crear su propio ambiente de trabajo, con la finalidad de reducir el estrés o limitaciones del puesto; sin embargo, para implementar estas medidas tiene una serie de procesos partiendo por capacitaciones, generar incentivos y orientación laboral, así mismo el compromiso de los colaboradores para el desarrollo de las herramientas de trabajo remoto.

## VI. CONCLUSIONES

1. Si existe influencia entre compromiso organizacional y trabajo remoto de la empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo, 2021 esto quiere decir, que al reforzar el compromiso de sus colaboradores con la empresa en mención, se puede ver reflejado la evolución constante en el trabajo remoto, sin embargo para unos aplicar esta modalidad es más fácil y llevadera que con respecto a otros miembros por falta de interés, disciplina y manejo de tecnología les resulta sumamente difícil llevar el mismo ritmo de sus demás compañeros.
2. El nivel de compromiso organizacional que presentan los colaboradores de la empresa Corporación Servipac es medio. Esto quiere decir que, aunque la empresa aplique técnicas para el aumento del compromiso, siempre va a estar limitada por necesidades más fuertes como las económicas y sociales que se vienen llevando por las limitantes que generan el Covid-19.
3. El nivel de trabajo remoto que presentan los colaboradores de la empresa corporación Servipac se manifiesta de manera equitativa con un 50% para el nivel bajo y medio, mostrándose debilidades en el desempeño por factores como no estar preparados para laborar bajo esta modalidad en tan corto tiempo.
4. Se halló que, si existe influencia positiva alta entre la variable compromiso afectivo y trabajo remoto en los colaboradores de la empresa, se interpreta que los colaboradores tienen muy en claro sus necesidades como las que tiene la empresa, por ende, dando pie cumplir con los objetivos, así mismo estar contento e identificado con la empresa.
5. Se pudo observar que, si existe influencia positiva alta entre el compromiso de continuidad y trabajo remoto en los colaboradores de la empresa, esto quiere decir que es más propenso a que quiera continuar en la organización por todo el tiempo y energías invertido creando de esta forma un apego a la organización
6. **Se encontró que no existe influencia** entre el compromiso normativo y trabajo remoto en los colaboradores de la empresa, esto quiere decir que no se siente influenciado o piensa que sea una obligación moral quedarse mucho tiempo solo por recibir un sueldo.

## **VII. RECOMENDACIONES.**

Habiendo analizado los resultados en esta investigación, se plantean las siguientes recomendaciones:

Realizar talleres de trabajo en equipo y desarrollo de habilidades blandas, para mejorar el compromiso afectivo en el trabajo remoto y promoviendo la mejora continua en la productividad de los colaboradores.

Implementar un programa laboral y de metas personales para permitir que los colaboradores puedan desarrollar nuevas actitudes en búsqueda de mejorar la relación entre ellos.

Desarrollar el perfil de los colaboradores hacia la autosuficiencia en el uso de las tecnologías de información y comunicación, fortaleciendo la disciplina, capacidad organización teniendo como resultado el compromiso con la empresa y confianza con sus superiores.

Se recomienda otorgar oportunidades para realizar línea de carrera de esta forma colaborando con la motivación del trabajador.

## REFERENCIAS

- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92, 1–11.
- American Educational Research Association. (2018). Estándares para pruebas educativas y psicológicas. American Educational Research Association.
- Anaya, L., & Valbuena, S. (2017). Análisis situacional y propuesta para el fortalecimiento del modelo de teletrabajo orientado a la mejora continua en la Universidad EAN. UNIVERSIDAD EAN.
- Aquiye, C. (2018). Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional.
- Betanzos, N., Rodríguez, C., & Paz, F. (2017). Development and validation of a questionnaire on normative organizational commitment: A pilot study in Mexican workers the construct of the organizational commitment has its. *Anales de Psicología*, 33(2), 393–402.
- Bobadilla, C. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo. Universidad Nacional del centro del Perú.
- Cainicela, F., & Pazos, P. (2016). La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú. Universidad del Pacífico. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11354/1655>
- Cesário, F., & Chambel, M. J. (20 de March de 2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152-158. doi:<https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Coll Morales, F. (16 de julio de 2020). *economipedia*. Obtenido de Productividad laboral. Economipedia.com.
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (16 de February de 2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Psychol.*, 9, 132. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Cortés-Pérez, H. D., Escobar-Sierra, M., & Galindo-Monsalve, R. (2020). Influence of Lifestyle and Cultural Traits on the Willingness to Telework: A Case Study in the Aburrá Valley, Medellín, Colombia. *Global Business Review*, (30). <https://doi.org/10.1177/0972150920916072>
- Cusiyupanqui, A. (2020). Compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal operario de limpieza de una organización privada en Lima Metropolitana, 2018. Lima.

- Empleo, Ministerio de Trabajo y Promoción del. (2020). Guía Para la Aplicación del Trabajo Remoto Perú. Lima.
- Espinoza, E. (2016). Métodos y Técnicas de recolección de la información.
- Fernández Arranz, Á. (2017). El compromiso organizacional. facultad de ciencias empresariales y del trabajo de Soria. Universidad de Valladolid. Obtenido de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/28460>
- Gomez, M. (2016). Metodología de la Investigación. Buenos Aires, Argentina: Editorial Brujas.
- Gonzales, V. A., Arias, M. I., Rodríguez, P. O., & Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. Universidad San Ignacio de Loyola, Vicerrectorado de Investigación. Propósitos y Representaciones. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Heredia, Y., & Cannon, B. (2017). Estudios sobre el desempeño académico. (K. Ibarra, Ed.) México: Editora Nómada.
- Hernandez, R. (2015). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias.
- Hernández Vela, H. (2021). Valores y Compromiso Organizacional de Personal Empleado en la Ciudad de Durango. trascender, contabilidad y gestión. doi:10.36791/tcg.v13i0.77
- Idowu , I., y Mason, R. (2016). The role of individual interpersonal relationships on work performance in the. Business perspectives, 14(2). [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.14\(2-1\).2016.08](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.14(2-1).2016.08)
- Ibarra. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los empleados de las empresas de transporte San Martín de Porres de la ciudad de Huacho. Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Escuela de posgrado, Huacho.
- Katie, B. (2020). Teletrabajo y coronavirus: lo que el mundo puede aprender de los Países Bajos sobre el trabajo desde casa. *BBC*.
- Loli, A., Montgómery, W., Cerón, F., Del Carpio, J., Navarro, V., & Llacho, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. Lima : Universidad Nacional mayor de San Marcos. Obtenido de <https://doi.org/10.15381/rinvp.v18i1.11781>
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). metodología de la investigación social cuantitativa. Barcelona.
- López, P., & Fachelli, S. (2016). Metodología de la investigación social cuantitativa.
- Martínez, A. (25 de marzo de 2021). Concepto definición.

- Martin, L., & Omrani, N. (2015). An assessment of trends in technology use, innovative work practices and employees' attitudes in Europe. *Applied Economics*, 47(6), 623– 638.
- Medina Díaz, M., & Verdejo Carrión, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *ALTERIDAD*. doi:<https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Ministerio de educación. (2020). guía de técnicas e instrumentos de recojo de información para evaluadores externos. Lima.
- Pagés, D. (2020). Percepción de la satisfacción laboral en el teletrabajo en profesionales web search evaluator.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (2015). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. American Psychological Association.
- PWC. (2020). Acciones y prácticas de gestión implementadas por las empresas. *PWC Perú*. Obtenido de <https://www.pwc.pe/es/assets/document/Encuesta-Gestion-de-crisis-COVID-19.pdf>
- Ramirez, J., & Perdomo, M. (2020). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. Universidad del Rosario. Obtenido de <http://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681>
- Riofrio Calderón, J. C. (2020). Motivación laboral y compromiso organizacional en la Escuela Superior de Arte Pública Ignacio Merino, *Piura*. PIURA.
- Rodríguez, D. (19 de mayo de 2021). concepto definición. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/autonomia/>
- Rodriguez, D., Roja, I., Sarmiento, J., Muleth, L., & Parra, L. (2015). Percepción sobre la implementación del teletrabajo en helados gourmet popsy. universidad piloto de colombia. Obtenido de <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002996.pdf>
- Seminario. (2017). Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima. Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas, Facultad de psicología, Lima.
- Suarez, L. (2020). Implementación del teletrabajo y calidad el servicio de la unidad de gestión educativa local San Pablo, año 2020. Trujillo.
- Thorner, V. (2020). Desde la distancia: una guía práctica para el liderazgo remoto. Obtenido de <https://valentinathorner.com/from-a-distance-book-remote-leadership/>
- Torres Parejo, Ú. (2021). diseño maestral.
- Valaei, N., & Rezaei, S. (12 de December de 2016). Job satisfaction and organizational commitment: An empirical investigation among ICT-SMEs. *Management Research Review*, 39(12), 1663-1694.

- Vargas Pintado, K. S. (2017). grado de compromiso organizacional según el modelo de Meyer & Allen en los médicos residentes del hospital regional docente “las mercedes”, Chiclayo 2015. Chiclayo.
- Varas, I. (2019). Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores. Universidad de Barcelona.
- Vargas, Z. (2015). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. San Pedro de Montes de Oca: Educación. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

## ANEXO

### ANEXO 01: Operacionalización de la variable 1

**Tabla 8: Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Compromiso organizacional	(Vargas Pintado, 2017) Conceptualiza sobre el compromiso organizacional como la acción constante donde se involucran al colaborador con la institución; a tal punto de sentirse identificado y con las ganas de seguir teniendo participación a tal punto que invierta tiempo, dinero y energía.	(Riofrio Calderón, 2020) La realización de la variable en labor de dimensiones, empezando por el compromiso efectivo, también de continuidad y finalmente normativo a raíz de la recolección y aplicación de datos, ante la ejecución del instrumento.	Compromiso Afectivo	Integración emocional	Ordinal
				Sentimiento de pertenencia.	
			Compromiso normativo.	Lealtad	
				Obligación personal de Permanencia.	
			Compromiso Continuo.	Permanencia	
				interés económico	
opciones laborales					

**Tabla 9: Matriz de operacionalización de la variable trabajo remoto**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Trabajo remoto	<ul style="list-style-type: none"> <li>SERVIR (2020) define al trabajo remoto como una labor subordinada, pero con presencia fija del trabajador en el domicilio o en el lugar previsto para el aislamiento domiciliario, usando las TIC como medio para el logro de su desempeño y el éxito de sus funciones.</li> </ul>	(Suarez, 2020) La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario a 20 trabajadores. Para analizar estas variables se tomó en cuenta a cuatro dimensiones eficiencia, productividad, desempeño y autonomía.	Eficacia	Recursos utilizados	Ordinal
				tiempo	
			Productividad	Resultados esperados	
				Responsabilidad	
			Desempeño	capacidad	
				habilidades	
Autonomía	Normas establecidas				
	toma de decisiones				

## ANEXO 02: INSTRUMENTO

### Cuestionario de Compromiso Organizacional

#### Instrucciones

Este cuestionario tiene la finalidad de investigación para tesis, cuenta con 08 preguntas que serán respondidas de forma Anónima, de antemano agradezco tu participación

**DDA** = Definitivamente de acuerdo      **MDA** = Muy de acuerdo      **DA** = De acuerdo  
**ED** = En desacuerdo      **MD** = Muy en desacuerdo      **DD** =Definitivamente en Desacuerdo

N°	Compromiso Organizacional	DDA	MDA	DA	ED	MD	DD
	Compromiso afectivo						
01	Si yo no hubiera invertido tanto (tiempo, esfuerzo y dedicación) en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.						
02	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.						
	Compromiso de continuidad						
03	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento						
04	Realmente siento los problemas de mi organización como propios						
	Compromiso normativo						
05	Me siento como “parte de la familia” en mi organización.						

06	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas						
07	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo desea						

## Cuestionario de Trabajo Remoto

### Instrucciones

Este cuestionario tiene la finalidad de investigación para tesis, cuenta con 08 preguntas que serán respondidas de forma Anónima, de antemano agradezco tu participación

**DDA** = Definitivamente de acuerdo      **MDA** = Muy de acuerdo      **DA** = De acuerdo  
**ED** = En desacuerdo      **MD** = Muy en desacuerdo      **DD** =Definitivamente en Desacuerdo

N°	Trabajo Remoto	DDA	MDA	DA	ED	MD	DD
	Eficacia						
01	Los recursos que te proporciona la empresa como información, base de datos, material audiovisual son los más adecuados y te facilitan la entrega a tiempo.						
02	Estás de acuerdo en establecer tus propias horas y áreas para dedicarte al trabajo remoto						
	Productividad						
03	El trabajo del equipo al que perteneces tuvo los resultados esperados.						
04	Estás de acuerdo que hay responsabilidad por cada miembro del equipo que trabaja contigo						
	Desempeño						

05	Estás de acuerdo que tu desempeño tiene un impacto en los resultados de trabajo						
06	En lo que respecta al tiempo y actividades realizadas en la empresa piensas que has logrado desarrollar tus capacidades y habilidades						
	Autonomía						
07	Estás de acuerdo en Establecer tus propias normas para llevar a cabo tu rutina de trabajo						
08	Estás de acuerdo que tomado tus propias decisiones van a mejorar tus resultados						



<b>X</b>	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<b>Chepén 14/06/2020</b>	18070929		957619333
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. Nº</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>



Autonomía	Normas establecidas	Estás de acuerdo en Establecer tus propias normas para llevar a cabo tu rutina de trabajo			X		X		X		X		X		X		X		X
	Toma de decisiones	Estás de acuerdo que tomado tus propias decisiones van a mejorar tus resultados			X		X		X		X		X		X		X		X

**Leyenda:** M: Malo R: Regular B: Bueno

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

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Chepén 14 / 06 /2021	18070929		957619333
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
Soriano Paredes Emilio	UCV. COORDINADOR ADM	Cuestionario sobre Compromiso Organizacional	Ronald Pacheco Yopez
Título del estudio: Compromiso organizacional y su influencia en el trabajo remoto de la empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo 2021.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA								
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B						
<b>Compromiso organizacional</b>	Integración emocional	Si yo no hubiera invertido tanto (tiempo, esfuerzo y dedicación) en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	Definitivamente de acuerdo (6) Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) En desacuerdo (3) Muy en desacuerdo (2) Definitivamente en Desacuerdo (1)																																	
	Sentimiento de pertenencia	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.																																		
	Lealtad	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento																																		
	Obligación personal de Permanencia	Realmente siento los problemas de mi organización como propios																																		
	Permanencia	Me siento como "parte de la familia" en mi organización.																																		
	Compromiso Continuo	interés económico		Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas																																
	opciones laborales	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo desea																																		

Leyenda:

M: Malo

R: Regular

B: Bueno

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 30/06/2020	18140309	 	940173235
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
Soriano Paredes Emilio	UCV. COORDINADOR ADM	Cuestionario sobre Trabajo remoto	Ronald Pacheco Yopez
Título del estudio: Compromiso organizacional y su influencia en el trabajo remoto de la empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo 2021.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA			
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	
Trabajo Remoto	Eficacia	Recursos utilizados	Los recursos que te proporciona la empresa como información, base de datos, material audiovisual son los más adecuados y te facilitan la entrega a tiempo.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		tiempo	Estás de acuerdo en establecer tus propias horas y áreas para dedicarte al trabajo remoto			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Productividad	resultados esperados,	El trabajo del equipo al que perteneces tuvo los resultados esperados.	Definitivamente de acuerdo (6) Muy de acuerdo (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		responsabilidad	Estás de acuerdo que hay responsabilidad por cada miembro del equipo que trabaja contigo	De acuerdo (4) En desacuerdo (3) Muy en desacuerdo (2)			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Desempeño	capacidad	Estas de acuerdo que tu desempeño tiene un impacto en los resultados de trabajo	Definitivamente en Desacuerdo (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		habilidades	En lo que respecta al tiempo y actividades realizadas en la empresa piensas que has logrado desarrollar tus capacidades y habilidades			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Auton	Normas establecidas	Estás de acuerdo en Establecer tus propias normas para llevar a cabo tu rutina de trabajo			X			X			X			X			X			X			X			X			X	



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
Martel Alfaro Karla Patricia	UCV. DTC	Cuestionario sobre Compromiso Organizacional	Ronald Pacheco Yépez
Título del estudio: Compromiso organizacional y su influencia en el trabajo remoto de la empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo 2021.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
<b>Compromiso organizacional</b>	Integración emocional	Si yo no hubiera invertido tanto (tiempo, esfuerzo y dedicación) en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	Definitivamente de acuerdo (6) Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) En desacuerdo (3) Muy en desacuerdo (2) Definitivamente en Desacuerdo (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Sentimiento de pertenencia	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Lealtad	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Obligación personal de Permanencia	Realmente siento los problemas de mi organización como propios				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Permanencia	Me siento como "parte de la familia" en mi organización.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Compromiso Continuo	interés económico		Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas			X			X			X			X			X			X			X			X		
	opciones laborales	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo desea			X			X			X			X			X			X			X			X			X	

**Leyenda:**

**M: Malo**

**R: Regular**

**B: Bueno**

<b>X</b>	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Chepén 30/06/2020	18216268	 Lic. Adm. Mg. Karla Patricia Martell Alfaro D.N.I. N.º 18216268 Sello personal y firma	942-883576
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>



	om ía	Toma de decisiones	Estás de acuerdo que tomado tus propias decisiones van a mejorar tus resultados				X			X			X			X			X			X			X			X			X
--	----------	-----------------------	---	--	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---

**Leyenda:** M: Malo R: Regular B: Bueno

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

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Chepén 30/06/2020	18216268	 <p>Lic. Adm. Mg. Karla Patricia Martell Alfaro Sello personal y firma</p>	942-883576
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. Nº</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>

## ANEXO 04: CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

#### → Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

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

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,718	7

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Si yo no hubiera invertido tanto (tiempo, esfuerzo y dedicación) en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	16,10	12,832	,162	,750
Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	16,30	11,589	,408	,691
Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	16,00	11,158	,480	,674
Realmente siento los problemas de mi organización como propios	16,20	11,432	,515	,669
Me siento como "parte de la familia" en mi organización.	16,65	11,608	,529	,668
Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas	16,20	11,537	,290	,728
Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo desea	16,25	9,461	,726	,601

## CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

### ➔ Fiabilidad

#### Escala: ALL VARIABLES

##### Resumen de procesamiento de casos

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

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

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	8

##### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los recursos que te proporciona la empresa como información, base de datos, material audiovisual son los más adecuados y te facilitan la entrega a tiempo.	17,25	24,092	,709	,900
Estás de acuerdo en establecer tus propias horas y áreas para dedicarte al trabajo remoto	17,80	27,642	,420	,920
El trabajo del equipo al que perteneces tuvo los resultados esperados.	17,65	24,345	,794	,895
Estás de acuerdo que hay responsabilidad por cada miembro del equipo que trabaja contigo	17,65	22,555	,768	,895
Estás de acuerdo que tu desempeño tiene un impacto en los resultados de trabajo	17,60	23,095	,748	,897
En lo que respecta al tiempo y actividades realizadas en la empresa piensas que has logrado desarrollar tus capacidades y habilidades	17,45	22,892	,769	,895

## ANEXO 05 : CARTA DE ACEPTACION

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Chepén, 02 de mayo del 2021

OFICIO No. 002-2021/CCPA-UCVCHEPÉN

Señor: José Pacheco Cancino  
Gerente General de la Empresa Corporación Servipac S.A.C  
Pacasmayo. -

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo e informarle que los Estudiante: Ronald Pacheco Yopez, identificado con DNI N.º 70688898 del IX ciclo de la Carrera Profesional de Administración, están desarrollando el Trabajo de Investigación: **“Compromiso organizacional y su influencia en el trabajo remoto de la empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo”**, tema de gran importancia, cuyo beneficio directo recae en su representada, ya que tiene elementos que contribuirán al proceso de toma de decisiones.

En tal sentido y por la trascendencia del tema de investigación, agradezco a usted las facilidades que les han brindado para obtener información y/o aplicar encuestas, y por nuestra parte nos comprometemos a hacerle llegar a su correo institucional un ejemplar en pdf de dicho trabajo de investigación, luego de su sustentación.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido reiterándole mi particular deferencia.

CORPORACIÓN SERVIPAC S.A.C.  
  
-----  
José W. Pacheco Cancino  
GERENTE GENERAL

CORPORACION SERVIPAC S.A.C.  
**RECIBIDO**  
FECHA: 03 / 05 / 2021





-----  
Dr. Emilio Soriano Paredes  
Coordinador de la Escuela de Administración  
Filial - Chepén

**CAMPUS CHEPÉN**

Panamericana Norte Km. 695 - Chepén  
566108

[fb/ucv.peru](https://www.facebook.com/ucv.peru)

[@ucv\\_peru](https://www.instagram.com/ucv_peru) Tel. (044)

#saliradelante

## ANEXO 06: ANÁLISIS COMPLEMENTARIO

### Prueba de normalidad

La prueba de normalidad seleccionada fue la prueba de Shapiro Wilk, teniendo en cuenta de que el grupo es menor a 50 elementos.

Se tomó en cuenta las siguientes hipótesis.

H0: Los datos analizados no siguen una distribución normal.

H1: Los datos analizados siguen una distribución normal

Así mismo se consideró la significación de  $\alpha = 0.05$ , con un grado de fiabilidad del 95%, determinándose la siguiente regla de decisión:

- a) Si  $\text{sig. } p < \text{Sig. } A = \text{Acepta } H_0$
- b) Si  $\text{sig. } p > \text{Sig. } A = \text{Descarta } H_0$

**TABLA 7.**

Prueba de normalidad para los datos de la muestra de la empresa corporación Servipac S.A.C. de Pacasmayo 2021

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	0.935	20	0.194
Trabajo remoto	0.941	20	0.252

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

### Interpretación

En la tabla 7 observa los resultados de la prueba de Shapiro Wilk, para el compromiso organizacional, la significancia asintótica, en el caso de la variable compromiso organizacional y trabajo remoto el valor fue mayor a 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula de esta forma se determina que los datos analizados siguen una distribución normal, por lo cual para medir la influencia de ambas variables se utilizara la prueba paramétrica de Shapiro-wilk y se va a utilizar la prueba de Pearson.