



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Trabajo remoto y compromiso organizacional de los trabajadores de la
municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Milla Mendez, Katty Marilia (ORCID: 0000-0003-2969-9866)

ASESOR:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (ORCID: 0000-0002-4645-4134)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Agradecer a Dios por su protección y su gran misericordia que brinda cada día a mi familia.

A mis padres Julio y Francisca, por haberme brindaron su apoyo incondicional a lo largo de mi vida y de mi educación.

A mi esposo Gioch y mis hijos Milagros y Fabiano, por su paciencia y apoyo para poder lograr este gran objetivo.

Katty Marilia

Agradecimiento

Expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas y profesionales que me brindaron su apoyo incondicional para el desarrollo de mi investigación, destacando a los siguientes:

A todos los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, por su gran disposición en brindarme la información necesaria para concluir con éxito la tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por habernos brindado sus conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

La Autora

Índice de contenidos

Páginas preliminares

Pág.

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA.....	13
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2.Variables y operacionalización.....	14
3.3.Población, muestra y muestreo.....	14
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5.Procesamientos	16
3.6.Método de análisis de datos.....	16
3.7.Aspectos éticos.....	17
IV.RESULTADOS	18
V.DISCUSIÓN	25
VI.CONCLUSIONES	29
VII.RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencia del trabajo remoto y sus dimensiones	18
Tabla 2. Frecuencia del compromiso organizacional y sus dimensiones	19
Tabla 3. Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021.	21
Tabla 4. Establecer la relación entre el teletrabajo móvil y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021.	22
Tabla 5. Precisar la relación entre el teletrabajo a domicilio y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021.	23
Tabla 6. Analizar la relación entre el teletrabajo en telecentro y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021.	24

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño correlacional	13
Figura 2. Barra del trabajo remoto y sus dimensiones	18
Figura 3. nivel del compromiso organizacional y sus dimensiones	19

Resumen

El estudio se basa ubica en la línea de reforma y modernización del estado, presentando como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021, para ello se basó el tipo aplicada, por basarse en sustento teórico, luego presentó un enfoque cuantitativo por basarse en resultados estadísticos, con diseño no experimental – correlacional, porque no se manipula a las variables de estudio, trabajando con una muestra de 150 trabajadores, seleccionada mediante el muestreo no probabilístico a conveniencia de la investigadora, para ello se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario, llegando a la conclusión: Se determinó que existe relación significativa ($Rho = 0.774$; $sig.=0.000$) entre el trabajo remoto y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021, dando a conocer que las acciones que se realice en dirección son los determinantes para que los trabajadores se comprometan con los lineamientos de la entidad y se pueda realizar un oportuno trabajo remoto.

Palabras clave: Trabajo remoto, compromiso organizacional, dispositivos tecnológicos

Abstract

The study is based on the line of reform and modernization of the state, presenting as a general objective: To determine the relationship that exists between remote work and the commitment in the organization of the workers of the District Municipality of Independencia, Huaraz - 2021, to This was based on the applied type, because it was based on theoretical support, then I present a quantitative approach because it is based on statistical results, with a non-experimental-correlational design, because the study variables are not manipulated, working with a sample of 150 workers, selected Through non-probabilistic sampling at the convenience of the researcher, for this the survey technique was applied and the questionnaire was applied as an instrument, reaching the conclusion: It was determined that there is a significant relationship ($Rho = 0.774$; $sig. = 0.000$) between remote work and commitment in the organization of workers of the District Municipality of Independencia, Huaraz - 2021, da Announcing that the actions carried out in management are the determining factors for workers to commit to the entity's guidelines and to carry out timely remote work.

Keywords: Remote work, organizational commitment, technological devices

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las condiciones laborales ha cambia radicalmente a raíz de la pandemia y la modalidad de trabajo también, trasladándose del modelo presencial al modelo virtual, afectando en su medida al compromiso en la organización, si bien el número de personas que realizan trabajo a distancia a tiempo parcial o en la otra modalidad que es completo ha aumentado progresivamente en los últimos años (Eurostat, 2018), esta pandemia sin duda ha acelerado la adopción del trabajo a distancia por parte de los empleadores. En el contexto de una pandemia como la COVID-19, los desplazamientos remotos han confirmado ser una herramienta importante para garantizar la continuación de las operaciones (Estévez y Solando, 2021). Al mismo tiempo, en circunstancias normales, sus beneficios incluyen reducir el tiempo de viaje, permitir que los trabajadores se concentren en el trabajo sin distraer la oficina y tener la oportunidad de lograr una mejor proporción entre el trabajo y la vida personal (OIT, 2020).

Las medidas de aislamiento de COVID-19 afectarán más o menos la viabilidad de muchas pequeñas empresas formales y el sector público, dependiendo de su duración. Dado que se han descubierto brechas tecnológicas entre empresas de diferentes tamaños en el contexto de la digitalización (Veugelers, Rückert & Weiss, 2019), esto en sí mismo tiene una desventaja estructural. Es por ello que se sugiere que la promoción del uso de la tecnología digital en las empresas debe enfatizar a las empresas más pequeñas (Weller, 2020). Un número considerable de las quiebras de estas empresas no sólo conducirán a la profundización del proceso de centralización, sino también a la profundización del proceso de centralización. También se eliminará definitivamente una cierta cantidad de empleos formales disponibles para personas con nivel de educación secundaria formal, exacerbando la tendencia a concentrar esta parte de la fuerza laboral en sectores de baja productividad e informal (Guzmán y Abreo, 2017).

A raíz de lo mencionado se tiene que, en el contexto de Perú, el compromiso con la organización se ha deteriorado con el intervalo de los años a raíz del trato que se brinda a los trabajadores del sector público. Después de vivir un período de alto crecimiento económico y creación de empleo, el desempeño económico ha sido

moderado desde 2017, lo que se ha traducido en una muy baja tasa de creación de empleo, lo que se ha traducido en gran medida en una falta de compromiso físico. Se estima que, de un total de 17 millones de trabajadores, 697.000 peruanos desempleados estarán buscando trabajo activamente y no podrán encontrarlo para el 2019 (Gamero, 2020).

En el caso de Ancash desde el inicio de la emergencia, ha cambiado la forma de trabajar de muchos peruanos. Por lo tanto, el 15 de marzo el gobierno promulgó una ley que prevé el uso del trabajo remoto en caso de emergencia y recientemente anunció planes para extender la vigencia de esta medida hasta julio de 2021, es por ello que se ha registrado por los diversos medios de la región el golpe económico que ha recibido las empresas de diferentes rubros, muchas de las empresas han tenido que cerrar, otras cambiar nuevas condiciones de trabajo a raíz de la pandemia (IPE, 2020).

En el caso de la municipalidad distrital de Independencia al igual que muchas de las entidades se ha visto forzada a cambiar las modalidades de trabajo con las que contaba, pasando por un análisis de los recursos que se cuenta para tomar medidas de acción para seguir desarrollando su actividad y continuar brindando el servicio a los usuarios. Con ello el gerente tuvo que investigar los mecanismos que le pueden ser de utilidad para que sus trabajadores puedan seguir desarrollando su trabajo y continuar brindando el servicio a los usuarios de la localidad, para ello se encontró que gran parte del personal no conocía herramientas que le puedan permitir seguir laborando de manera remota, principalmente el personal nombrado, por lo cual tuvo que implementar mecanismos que le permitan fortalecer sus capacidades tecnológicas. Sumado a esto el problema de la falta de compromiso y de identificación con la entidad, la ausencia de trabajo en equipo, el limitado acceso a las tecnologías.

Para ello se tiene como formulación del problema: ¿Cuál es la relación que presenta el trabajo remoto y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021?

El estudio presenta una justificación social porque permitirá analizar cómo se desarrolla las condiciones del teletrabajo, referente a recursos que se cuenta y cómo se vincula con el compromiso que se tiene de parte del personal, permitiendo tener un análisis de lo que presenta, además dentro del campo práctico al desarrollar el estudio permitirá realizar un análisis estadísticos, permitiendo tener indicadores de los puntos fuertes y débiles para que la gerencia municipal pueda tomar medidas correctivas, por otro lado dentro del campo metodológico el estudio plantea instrumentos, los cuales podrán ser utilizados en futuros estudios para analizar otras realidad, siendo de una fuente primaria para otras entidades y finalmente dentro del campo teórico el estudio arribará a conclusiones que pueden ser utilizadas como antecedentes y seguir profundizando sobre este tema de suma importancia en la actualidad en todas partes del mundo.

Al mencionar a los objetivos se tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021. Para ello se tiene como objetivos específicos a lo siguiente: Establecer la relación entre el teletrabajo móvil y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021. De ello se tiene al siguiente que es: Precisar la relación entre el teletrabajo a domicilio y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021. Finalmente se tiene a: Analizar la relación entre el teletrabajo en telecentro y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021.

Como hipótesis de estudio se tiene: Existe relación significativa entre el teletrabajo y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021. Y como hipótesis nula se tiene: No existe relación entre el teletrabajo y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el caso de los trabajos a nivel internacional se tiene a Rojas (2016), en su estudio que se basa en el análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas, el estudio se basa en los parámetros que estipula el método científico, presentando un análisis cuantitativo y logrando concluir: Las personas que realizan teletrabajo tuvieron, en 2014, una productividad de esfuerzos del 2,87% más que las personas dentro de la modalidad presencial. Si bien se convirtió en un porcentaje no extenso, se podría decidir que fue por factores motivacionales, ya que los teletrabajadores entienden que pueden completar su trabajo en el mejor tiempo viable, y la relajación del tiempo está programada para su personal y los propios deportes del día a día de la familia, de manera similar, los teletrabajadores no son interrumpidos de su trabajo diario por los empleados de la entidad, lo que no siempre es el caso de los trabajadores presenciales.

Así se tiene el aporte de Salazar (2018), en su estudio que se basa en estudiar de qué manera satisfacción laboral presenta una vinculación con el compromiso organizacional se basó en una entidad pública, el estudio se basa en los parámetros que estipula el método científico, presentando un análisis cuantitativo y logrando concluir: El nivel de dedicación organizacional es 69.91%, además, hay mucha evidencia de que existe una datación considerable entre la variable de satisfacción laboral y la variable de compromiso organizacional, es decir, el personal que ha procesado deleite tiende a estar comprometido con el empleador. Con ello se puede decir lo importante que es para las organizaciones que puedan desarrollar estrategias que favorezcan al compromiso que presentan en la entidad.

Otro aporte interesante es lo que menciona Romo (2016), para el desarrollo de su estudio presentó la denominación elementos claves que afectan el compromiso organizacional, el estudio se basa en los parámetros que estipula el método científico, presentando un análisis cuantitativo, lo cual permitió concluir: Un gran porcentaje (96,12%) de los empleados se encuentran dentro de la clase excesiva de compromiso organizacional, lo que indica que tienen una buena mentalidad al respecto. Sin embargo, hay un pequeño porcentaje del personal

(3,88%) al que hace falta motivarlo para lograr que se tengan resultados positivos de su compromiso, debido a que su compromiso con la corporación es bajo. Es importante que las empresas involucren al personal con estrategias de incentivos para que se pueda lograr favorecer el compromiso que presenta con la empresa.

Dentro de los trabajos previos a nivel nacional se tiene a Cano, Castro y Peñafiel (2017), desarrollaron un estudio con la denominación que se relaciona con la ventaja y la desventaja del teletrabajo ejecutados en la ciudad de Lima- Perú, durante el año 2016, el estudio se basa en los parámetros que estipula el método científico, presentando un análisis cuantitativo, lo cual le permitió concluir: En la evaluación del recurso tecnológico útil utilizado por la fundación, se decidió que la conexión a Internet a través de la comunidad presenta deficiencias, porque los dispositivos de procesamiento tecnológico ahora no tienen el potencial para las aplicaciones utilizadas, debido a la obsolescencia del hardware en la computadora del lugar de trabajo del área de sistemas. Debido a esto, el uso de las estadísticas procesadas dentro del sistema SUCRE no es preciso y no está actualizado debido a la pérdida de señal de conexión que sufre los dispositivos. Con ello se demuestra que no solo basta con contar con tecnología oportuna, sino también con la capacidad de los profesionales que conforman la organización.

Además se presenta el aporte realizado por Chávez (2020), quien desarrolló un estudio con la denominación que se basa con el efecto de la ejecución del teletrabajo en los colaboradores de la gerencia regional de desarrollo social, el estudio se basa en los parámetros que estipula el método científico, presentando un análisis cuantitativo, ello le permitió concluir: Según los resultados obtenidos del desafío, el teletrabajo continúa o aumenta la productividad de las personas (el 77% de los teletrabajadores indican que su productividad se transformó en progresiva con frecuencia). Es normal que, en el ámbito empresarial, los empleados no estén expuestos a las interrupciones tradicionales de la oficina (teléfonos, compañeros, clientes ...), y escojan aquellos intervalos del día en los que las obligaciones del círculo de familiares les permiten la mejor conciencia. Las bendiciones que las personas entienden los alientan ahora a no disminuir su intento y sus resultados (el 88% sugiere que las metas propuestas a menudo se cumplen), pero alternativamente generan un crecimiento en la productividad. Se ha descubierto

que las personas también aumentan la multa en sus obligaciones (el 73% avanzó la mejor de las funciones ejecutadas).

Con ello se tiene el aporte de Chirinos y Vela (2017), desarrollaron un estudio que se vincula con el compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana, el estudio se basa en los parámetros que estipula el método científico, presentando un análisis cuantitativo lo cual le permitió concluir: Que dentro del grupo de colaboradores de las corporaciones nacionales y transnacionales de Lima Metropolitana puede haber un alto nivel de vínculo afectivo, por otra parte, hay un nivel promedio de vínculo normativo y continuidad. Finalmente, las consecuencias muestran que las variaciones según las variables sociodemográficas no son grandes, al contrario, son pequeñas y posiblemente no tengan significación para la interpretación y significación estadística.

Otro aporte interesante para el estudio fue lo presentado por Cervera (2018), se enfoca en desarrollar el estudio “Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante “El Tiburón” en la ciudad de Lambayeque, el estudio se basa en los parámetros que estipula el método científico, presentando un análisis cuantitativo, permitiendo arribar a la conclusión: El compromiso organizativo que presentan los colaboradores de la empresa en análisis se ubica dentro de la clase MEDIA con una moda ALTA: 31.00, 29. 64 y 20.18 representativamente. Indicando que muestran lealtad a la corporación, quieren vivir operando en ella, experimentan lazos emocionales con la organización, sin embargo, no suficientes para experimentar identificados con los objetivos del restaurante.

El último aporte considerado en el estudio es lo dispuesto por Condemarín (2017), presenta la denominación que se basa en el análisis del compromiso organizacional y la vinculación que presenta con el desempeño laboral según personal de la gerencia central de planificación y desarrollo del seguro social de salud”, el estudio se basa en los parámetros que estipula el método científico, presentando un análisis cuantitativo, logrando concluir: Este estudio confirma que existe una datación gigante entre el compromiso dentro de la organizacional y el

desempeño suficientemente bueno de los trabajadores del principal en la elaboración de planes y control de mejora; siendo que el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.613, mostró una leve datación entre las variables. Con ello se evidencia la relevancia que presenta que se analicen estos dos aspectos de las variables para conocer las implicancias que presenta.

Al presentar las teorías que sustenta el estudio se tiene que al trabajo remoto es una forma especial de prestación de servicios en la que se utilizan ordenadores portátiles y medios de telecomunicaciones. Esto lo diferencia de otras figuras que se le asemejan permite a los residentes, especialmente a los que conforman poblaciones susceptibles, y las corporaciones tienen la posibilidad de mejorar su vida y productividad, respectivamente (Valencia, 2018).

Para la selección de las dimensiones del trabajo remoto se tiene a Llavina et. al. (2020), quien comenta que los tipos de teletrabajadores puede adaptar las características de:

La primera dimensión hace referencia al teletrabajo móvil, se refiere al puesto de trabajo no esté situado en un lugar determinado. Los teletrabajadores están en movimiento y mantienen una comunicación con las empresas a través de medio telemáticos. Es el supuesto de contar con teléfonos móviles, ordenadores portátiles y todos los dispositivos electrónicos que se considera impredecibles (Buitrago, 2020).

La segunda dimensión hace mención al teletrabajo a domicilio, es el que se desarrolla desde casa, es generalmente el uso de telecomunicaciones e informática para su desarrollo. Los casos más comunes son aquellos sujetos que algunos días trabajan desde la oficina y otros, desde sus casas, ya sea por política desplazamiento o por propio deseo del trabajador (Tapasco y Giraldo, 2020).

Finalmente se tiene la dimensión teletrabajo en telecentro, se refiere a trabajar en una oficina que cuenta con los equipos necesarios y de comunicaciones requeridos para el desempeño de un trabajo remoto (Rappaccioli, Hernández y Zamora, 2021).

La velocidad con la que ha evolucionado el sistema financiero virtual y con la que el uso de estos dispositivos ha entrado en el mercado laboral, ha generado un entorno de trabajos líquidos que cada vez está más presente en la actualidad. Esto ha supuesto que las medidas de gestión y organizativas sean constantemente un paso atrás. Esta deficiencia preventiva tiene más deseable una cadena de resultados de salud que afectan particularmente, desde un punto de vista físico, la máquina musculoesquelética y la vista, desde un punto de vista psicosocial, son turbinas de variedades recientes de tensión (González et al., 2020).

El teletrabajo tiene un par de ventajas reportadas, tanto para el trabajador como para las empresas y la sociedad de moda. Esta forma de trabajo incluye el uso de monitores de visualización de estadísticas; esto es, operando con una computadora privada, en la cual el trabajador trabaja el uso de la pantalla, teclado, mouse, entre otros dispositivos digitales; Por tanto, permanece sentado frente al ordenador, realizando acciones repetitivas de mano y muñeca, durante largos periodos de tiempo y también poca actividad física viendo que el máximo de los roles con que se terminan de forma sedentaria de laborar (García y Sánchez, 2020).

Verano et al. (2014), mencionan que hacer cumplir el teletrabajo podría ser una misión, por lo que advierten que es vital que los grupos públicos y privados lo vendan con políticas e incentivos claros. Por su componente, Candela y Enrique (2017), señalan que la hegemonía de los teletrabajadores puede alternar a un dominio duro para las corporaciones, así mismo, los teletrabajadores pueden escoger el grado de intensidad de las actividades que van a realizar. Contreras & Rojas (2015), señalan que una vez que se va a realizar el teletrabajo en la empresa, se debe tomar en consideración y poner a prueba la cultura organizacional, el potencial de adaptación, el tipo de liderazgo y la estabilidad entre trabajos y el aspecto familiar que cada trabajador posee.

Chaverra y Pérez (2015), afirman que el teletrabajo beneficia la retención de los empleados, minimiza la rotación de actividades y refuerza el compromiso con el empleador. En cuanto a la conciliación laboral, contribuye al cumplimiento de obligaciones y cumplimiento de funciones del trabajador con la organización

(Slusarczyk, 2015). También se encuentra en aporte de Herrera (2018), quien enfatiza que el teletrabajo, al igual que traer numerosos beneficios para los trabajadores y para la sociedad, también favorece al empleador. En la misma línea Contreras y Rojas (2015) plantean que aprovechar el teletrabajo tiene ventajas en la reducción de tarifas en empleados, dispositivos y recursos de oficina, y la principal ventaja es la productividad ampliada. En este mismo sentido, Beham et al. (2015) refieren que, con la ayuda de hacer crecer el desempeño general realizado dentro de la organización, esto tiene un impacto en el crecimiento dentro de las ganancias de la organización.

Por su parte (Zhang et al., 2020), destacan que los empresarios se han dado cuenta de que los trabajadores pueden ser más eficientes dentro de la modalidad de teletrabajo, que puede realizarse en cualquier región de la empresa, por ejemplo (Crespo et al., 2020) destaca que incluso es posible investigar sobre diagnósticos y realizar la atención número uno para ofrecer un análisis a los pacientes dentro del área de salud.

Uno de los equipos que ha sabido acompañar estos ajustes dentro de la normativa y control laboral de los miembros de la familia son la estadística y la tecnología de la conversación (TIC), una herramienta que ayuda a acercar simplemente regiones absolutamente distantes de forma colectiva con un intercambio de datos beneficiosos. en medios exclusivos, no la comunicación más eficaz sino también los esfuerzos, convirtiendo el concepto de oficina y de trabajo. Estas nuevas tecnologías se utilizaron en campos únicos, por lo que este boletín se enfocará en la disciplina de esfuerzos (Ramírez, 2020).

El desarrollo de las TIC dentro del entorno laboral ha sido exponencial, debido a todos los equipamientos y bendiciones que facilitan el trabajo, seguido de una evolución dentro del máximo de unidades no inusuales utilizadas, como computadoras, teléfonos y otros artilugios vitales para la pintura. Pinturas deportivas que incluye el teletrabajo (Quispe y Quispe, 2021).

Por otro lado, se tiene a la fundamentación del compromiso organizacional según lo expuesto por Chiang, Gómez y Wackerling (2016), cuando se habla de

esta variable se refiere a la identificación del personaje con la empresa que lo emplea; Asimismo, no olvidan que la dedicación pictórica consiste en la llamada implicación de las personas, el orgullo y la ilusión por el trabajo. La idea de "Compromiso en la organización" se identifica en las instituciones como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador necesita permanecer dentro de la entidad, debido a su motivación implícita (Hernández et al, 2018).

Se considera como el grado al que un colaborador se identifica con la corporación y desea retener participando activamente en la misma. Los autores argumentan que la dedicación es generalmente más poderosa entre el personal con la carrera más larga en una organización porque han experimentado logros no públicos dentro de la organización y las personas que trabajan en un conjunto de personal comprometido. La dedicación organizacional es un conjunto de enlaces que mantienen un tema vinculado a una organización en particular (May et al., 2019).

El compromiso organizacional está directamente relacionado con la experiencia de pertenencia y obligación que cualquier persona tiene con el área en la que trabaja. Es fundamental contar con empleados dedicados y poderosos, ya que podrían brindar una excesiva efectividad y eficiencia organizacional (Estrada y Mamani, 2020). Referente a ello se tiene que Paz y col. (2020), nación lo siguiente aproximadamente lo relacionado al compromiso organizacional debido a la fuerza relativa en la que el individuo se identifica con su entorno de trabajo y supone la percepción, reputación de las metas y valores de una corporación con la opción de permanecer y continuar siendo miembro de eso.

El estudio se basa totalmente en la teoría de Meyer y Allen citado en Báez et al (2019), que se centra en el compromiso dentro de la organización en tres aditivos que fueron considerados como dimensiones dentro del estudio que son: afectivo, de continuación y normativo.

Así, se menciona a la primera dimensión que el carácter que se basa el compromiso afectivo es, respectivamente, la elección, la necesidad o el deber de permanecer dentro de la corporación; la dedicación afectiva (elección) se refiere a

los lazos emocionales que las personas forjan con la empresa empresarial después de percibir el orgullo por sus necesidades (principalmente mentales) y expectativas; por lo tanto, se deleitan con su permanencia dentro del emprendimiento en la entidad (Dávila y Jiménez, 2014).

Vínculo emocional que los empleados expanden y se producen hacia la organización, debido a que sus deseos y expectativas mentales son satisfechos. Se asocia a la creencia privada de los rasgos objetivos y subjetivos de la empresa, siendo fundamental para su deleite, motivación experta y éxito organizacional (Neves et al., 2018).

Otra dimensión hace referencia al compromiso de la continuidad (necesidad): es muy posible que el individuo evalúe las inversiones en tiempo y esfuerzo que perdería en caso de dejar la empresa, es decir, los precios (monetarios, físicos, psíquicos) en los que se puede incurrir al jubilarse, o las pocas oportunidades de descubrir algún otro proceso. Aquí se reflexiona un aspecto calculador, porque se refiere al seguimiento de inversiones (planes de pensiones, prima de antigüedad, aprendizaje y muchas otras) reunidas y por pertenecer a la organización y que salir es cada vez más lujoso (Calderón, 2016). Es el único que se construye desde el orgullo de las necesidades económicas, el equilibrio, la inversión de tiempo y esfuerzo. Se considera como resultado del análisis y valoración que hace el trabajador de los excesivos honorarios que se podrían generar por su salida de la agencia (Osorio et al., 2018).

Finalmente se tiene a la tercera dimensión que se basa en el compromiso normativo (deber): en lo que respecta a la noción de lealtad a la empresa (experiencia ética), posiblemente con la ayuda de recibir beneficios positivos (por ejemplo, facturas de escolaridad o matrícula) que conducen a una experiencia de deber para proporcionar una correspondencia (Orgambidez y Almeida, 2018). Compromiso normativo, Se refiere a la obligación de ser, lealtad a la corporación y reciprocidad hacia ella. En este tipo de dedicación, admirar la normativa, se privilegia la técnica de interacción y socialización que ha logrado el individuo con el grupo; la remuneración que ha recibido, la popularidad que se le ha dado en el

transcurso de sus cuadros dentro del empleador, o la guía que se le ha dado (Araque, Sánchez y Uribe, 2017).

El compromiso de las personas con la empresa es un activo crítico, puede ser uno de los mecanismos que tiene el control de fuentes humanas para analizar la lealtad y vinculación del personal con su empresa, en consecuencia, es vital que las agencias no conozcan el tipo más efectivo sin embargo adicionalmente. el diploma de dedicación de sus miembros (Chiang y Candia, 2021).

El Compromiso Organizacional es uno de los indicadores que utiliza el control de activos humanos para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su corporación. Existe un compromiso de los colaboradores de un empleador mientras los seres humanos se dan cuenta de él, mientras que los objetivos del empleador o cuando los objetivos individuales están enormemente integrados, son congruentes (Goetendia, 2020).

La dedicación organizacional incluye el fuerte vínculo intrínseco de identificación y participación de alguien con un empleador positivo, produciendo comportamientos externos (el resultado del compromiso) de apropiación y protección que a largo plazo son útiles para la organización porque se hacen palpables y medibles. Una especie de apego psicológico que el personaje siente por la corporación, asimilando sus rasgos como propios y actuando en beneficio de cada uno (Hernández y Castro, 2015).

La dedicación organizacional y los peligros psicosociales son variables que pueden ser tomadas en consideración para tener un rumbo distintivo en el lugar de trabajo, la primaria busca potenciar y/o hacer crecer la lealtad de sus colaboradores, su grado de contribución o sus rangos afectivos, a favor de a Un cortejo armoniosamente eficiente y genuinamente de primera para cada una de las partes, diferenciando que las emociones que un hombre o una mujer desarrolla hacia sus cuadros no son las mismas que desarrolla hacia su grupo (Salvador, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Al determinar el tipo de estudio se consideró como básica, puesto que se analiza las fuentes teóricas de las variables que son trabajo remoto y compromiso organizacional, luego de ello son reutilizados para fundamentar el estudio y tener la viabilidad de la misma (Cohen y Gómez, 2019). Así mismo, se ubica dentro del enfoque cuantitativo, puesto que se basa en el análisis estadístico para sustentar los resultados para cada objetivo establecido (Cabezas et al., 2018).

Al mencionar el diseño del estudio se consideró como no experimental, definido como estudios que se basan en el análisis de las percepciones de los sujetos inmersos en la problemática y se evita intervenir en el comportamiento de las variables que son trabajo remoto y compromiso organizacional (Baena, 2020). De ello se tiene que es correlacional, porque la finalidad que busca el estudio es conocer la relación que presentan entre las variables. Además de ello, se considera que es transversal porque la información que se obtenga se realizó en un sólo momento.

El esquema es:

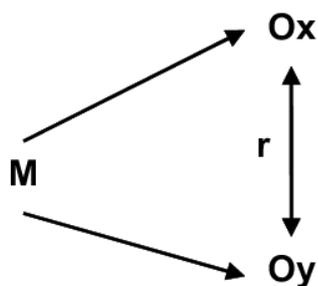


Figura 1. Esquema del diseño correlacional

Dónde:

- M:** Muestra de estudio
- Ox:** Observación del trabajo remoto
- Oy:** Observación del compromiso organizacional
- R:** Relación que presentan

3.2. Variables y operacionalización

Variable X: Trabajo remoto

Dentro de la definición conceptual se tiene que trabajo remoto es una modalidad especial de prestación de servicios donde se utilizan medios informáticos y de telecomunicaciones. Esto lo diferencia de otras figuras que se le asemeja. Permite que los ciudadanos, especialmente aquellos que conforman poblaciones vulnerables, y las empresas tengan la oportunidad de mejorar su calidad de vida y productividad, respectivamente (Valencia, 2018). Por otro lado, la definición operacional refiere que es la modalidad de trabajar desde fuera de la oficina que puede ser desde casa o cualquier lado con sólo acceso a la red de datos, evaluado en el estudio en sus dimensiones que son trabajo móvil, trabajo a domicilio y trabajo en telecentro, evaluado según la percepción de los trabajadores por medio de una escala ordinal.

Variable Y: Compromiso organizacional

La definición conceptual refiere que Chiang, Gómez y Wackerling (2016), cuando se habla de esta variable se refiere a la identificación del personaje con la empresa que lo emplea; Asimismo, no olvidan que la dedicación pictórica consiste en la llamada implicación de las personas, el orgullo y la ilusión por el trabajo. La idea de "Compromiso en la organización" se identifica en las instituciones como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador necesita permanecer dentro de la entidad, debido a su motivación implícita. A ello, se tiene la definición operacional mencionando que es la identificación que tiene el trabajador con la organización, analizado bajo la percepción de los trabajadores, por medio de las dimensiones de compromiso afectivo, de continuación y normativo por medio de una escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Hernández y Mendoza (2018), comentan que la población es el total de sujetos que conforman la unidad de análisis que sería en el estudio la municipalidad, quienes presentan los conocimientos requeridos para responder a los instrumentos propuestos. En el estudio la población estará conformada por 150

trabajadores de la municipalidad, distribuidos en nombrados que son 70, luego se encuentra los CAS que se ubican 40 y los de locación que son 40.

Muestra:

Se considera como fragmento o porción de la población a partir de un objeto de estudio y en ocasiones se considera a la muestra a todos los sujetos que integran la población, denominándose muestra de tipo censo, que consiste en tomar a toda la población como muestra, por la cercanía y acceso que presenta el investigador a los sujetos (Tamara y Manterola, 2017). Para el estudio, la muestra la conformarán los 150 trabajadores. Además de lo mencionado se tiene que se aplicó el no probabilístico, se consideró como una técnica en donde no se requiere métodos estadísticos para su cálculo y se basa en el juicio de la investigadora para calcularlo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Se aplicó la encuesta, es la acción que se realiza en un estudio con el propósito de conocer el comportamiento de variables a través de experiencias vividas por sujetos que se encuentran en convivencia y experimentan con las variables que se encuentran analizando (Salgado, 2018). En el estudio se aplicó la encuesta por medio de su instrumento con opciones cerradas por ser de enfoque cuantitativo.

Instrumento:

Se utilizó el cuestionario, definida como el medio tangible que utilizan los investigadores para tener contacto con los sujetos que opinaran y categorizaran sobre una problemática analizada por el investigador a través de una categorización de opiniones de tipo Likert, con opciones politómicas (Neill y Cortez, 2018). En el estudio se desarrollaron dos cuestionarios para analizar a las variables trabajo remoto y compromiso organizacional.

Validez:

Para este proceso se tuvo en cuenta el juicio de expertos, integrado por 3 profesionales con grado de maestro o doctor, a quienes se les entrega un ejemplar de la matriz de validación, alineado al formato de la UCV, en donde cada juez

evalúa la consistencia interna de redacción de ítems y la concordancia que presenta con los indicadores y analizar si responde a las dimensiones seleccionadas para cada variable en análisis.

Tabla 1. Expertos de validación

Experto	Grado	Dictamen
Rosa Roció Tamariz Obregón	Magister	Aplicable
Rosa Dolora Ayala Amez	Magister	Aplicable
Ponte Quiñones Elvis Jerson	Doctor	Aplicable

Fuente: Elaboración propia considerando los resultados de los datos procesados

Confiabilidad:

Este proceso consiste en realizar un muestreo mediante una prueba piloto conformada por 15 trabajadores, con el propósito de obtener el Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de la variable trabajo remoto y compromiso organizacional. Este proceso inicia con la aplicación de los instrumentos a una determinada cantidad de personas que presentan rasgos similares a los seleccionados en la muestra, pero no son los integrantes de la muestra, luego de aplicar los cuestionarios se realiza una tabulación estadística en el SPSS 26.0, para finalmente obtener el cálculo del alfa de Cronbach y analizar si es confiable los instrumentos.

Tabla 2. Estadística de fiabilidad de las variables

Estadísticas de fiabilidad			
Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de encuestados	N° de ítems
Trabajo remoto	0.896	15	15
Compromiso organizacional	0.831	15	18

Fuente: Elaboración propia considerando los resultados de los datos procesados

3.5. Procesamientos

Durante el procedimiento del estudio se tiene en consideración solicitar a la universidad una carta de presentación para ser entregada a la municipalidad, donde especifique la conformidad y acceso a la información requerida para el desarrollo

del estudio, también se tiene que realizar las coordinaciones pertinentes para la aplicación de los instrumentos.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar las opiniones de los trabajadores se tuvo en consideración a la estadística descriptiva para presentar los datos en tablas de frecuencia y figuras que permitan su análisis e interpretación de los sucesos que se presenten, considerándose como representaciones visuales de los datos registrados en el estudio. En el análisis inferencial se tiene como primera instancia realizar una prueba de normalidad, esto con la finalidad de conocer cómo se presenta los datos y determinar el método más óptimo para ser aplicado en el estudio, luego de ello se realizará la prueba de hipótesis para obtener resultados alcanzados.

3.7. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas incluidas en el estudio van desde el anonimato, que inicia con la exclusión de los datos personales de los trabajadores a la hora de aplicar los instrumentos, luego se tiene la originalidad porque en todo el proceso del estudio se realiza el citado pertinente de las fuentes tomadas en el desarrollo del estudio, también se considera el consentimiento informado porque se realizará un formato que se entregará a la hora de aplicar los cuestionarios y que los trabajadores se encuentren enterados de los procesos a realizar.

4. RESULTADOS

Para el desarrollo de los resultados se tiene en consideración las 150 encuestas aplicadas los trabajadores de la municipalidad, quienes dieron su opinión sobre las variables que se encuentran siendo analizados:

4.1. Análisis descriptivo

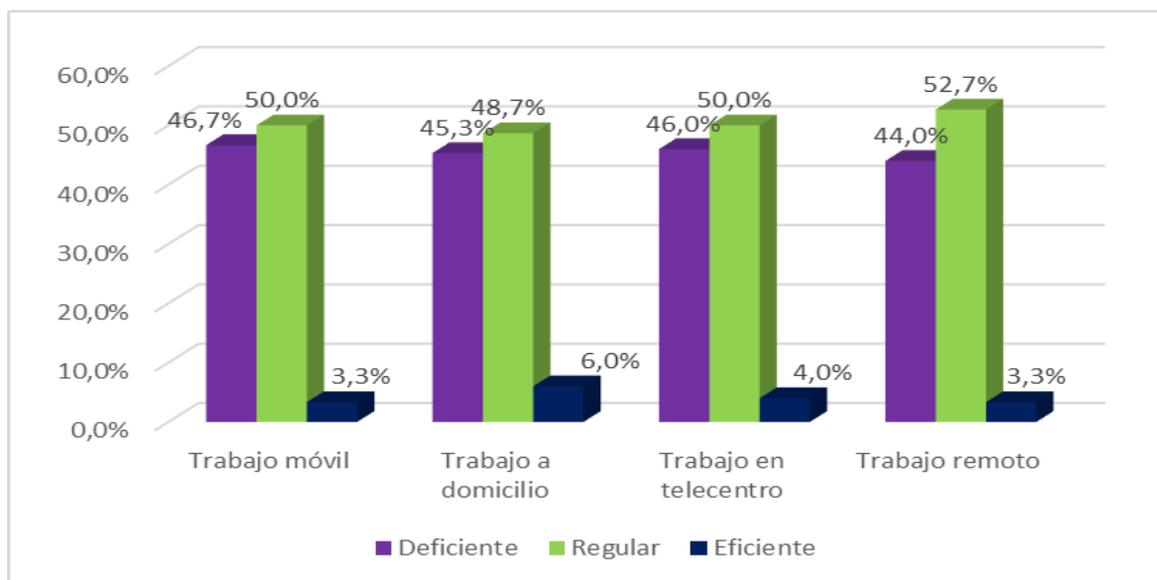
En esta parte se conoce los niveles alcanzados por las variables y sus dimensiones, analizado por medio de una escala ordinal:

Tabla 1. Frecuencia del trabajo remoto y sus dimensiones

Variable y Dimensiones	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Trabajo móvil	70	46,7%	75	50,0%	5	3,3%	150	100,0%
Trabajo a domicilio	68	45,3%	73	48,7%	9	6,0%	150	100,0%
Trabajo en telecentro	69	46,0%	75	50,0%	6	4,0%	150	100,0%
Trabajo remoto	66	44,0%	79	52,7%	5	3,3%	150	100,0%

Fuente: Elaboración propia considerando los resultados de los datos procesados

Figura 2. Barra del trabajo remoto y sus dimensiones



Fuente: Elaboración propia considerando los resultados de los datos procesados

Interpretación:

Al analizar los valores encontrado se tiene que la dimensión trabajo móvil se ha encontrado que el 46.7% lo encuentran como deficiente, luego se ha registrado que

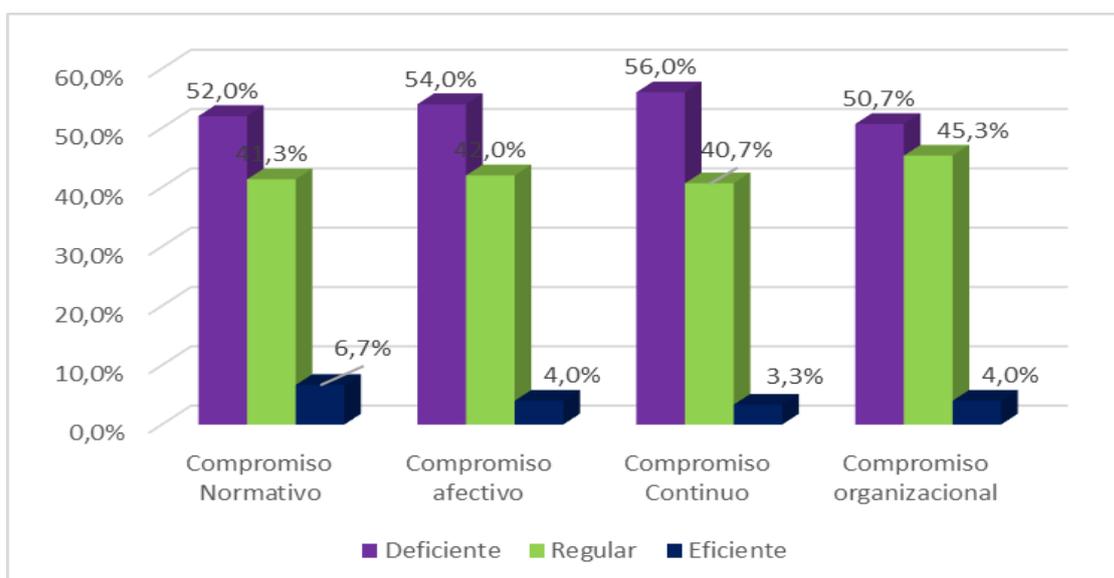
el 50.0% lo perciben como regular y el 3.3% lo consideran como eficiente. Al analizar el trabajo a domicilio se tiene que el 45.3% lo consideran como deficiente, luego se tiene que el 48.7% lo encuentran como regular y el 6.0% lo perciben como eficiente. Al analizar el trabajo en telecentro se tiene que el 46.0% lo encuentran como deficiente, luego se tiene que el 50.0% lo consideran como regular y el 4.0% lo perciben como eficiente. Al analizar al trabajo remoto se tiene que el 44.0% lo perciben como deficiente, luego se tiene que el 52.7% lo encuentran como regular y el 3.3% lo encuentran como eficiente.

Tabla 2. Frecuencia del compromiso organizacional y sus dimensiones

Variable y Dimensiones	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Compromiso normativo	78	52,0%	62	41,3%	10	6,7%	150	100,0%
Compromiso afectivo	81	54,0%	63	42,0%	6	4,0%	150	100,0%
Compromiso continuo	84	56,0%	61	40,7%	5	3,3%	150	100,0%
Compromiso organizacional	76	50,7%	68	45,3%	6	4,0%	150	100,0%

Fuente: Elaboración propia considerando los resultados de los datos procesados

Figura 3. nivel del compromiso organizacional y sus dimensiones



Fuente: Elaboración propia considerando los resultados de los datos procesados

Interpretación:

Al analizar los valores encontrado se tiene que el compromiso normativo se tiene que el 52.0% lo ubican como deficiente, luego se ha encontrado que el 41.3% lo perciben como regular y el 6.7% lo encuentran como eficiente. Al analizar al compromiso afectivo se ha encontrado que el 54.0% lo encuentran como deficiente, luego de ello se tiene que el 42.0% lo perciben como regular y el 4.0% lo encuentran como eficiente. Al analizar al compromiso continuo se encuentro que el 56.0% lo ubican como deficiente, luego de ello se tiene que el 40.7% lo encuentran como regular y el 3.3% lo perciben como eficiente. Al analizar al compromiso organizacional se tiene que el 50.7% lo encuentran como deficiente, luego de ello se tiene que el 45.3% lo perciben como regular y el 4.0 % lo encuentran como eficiente.

4.2. Análisis inferencial y prueba hipotética

Tabla 3. Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021.

			Trabajo remoto	Compromiso en la organización
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,846**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
Compromiso en la organización	Compromiso en la organización	Coeficiente de correlación	,846**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

Fuente: Elaboración propia considerando los resultados de los datos procesados

Interpretación:

Al analizar los valores encontrado se tiene una correlación de Rho de 0.846 analizado como positiva considerable entre el trabajo remoto y el compromiso organizacional, identificando que las acciones que realice la municipalidad para gestionar el trabajo remoto que realizan las autoridades de la municipalidad, impacto en el compromiso que puedan presentar.

Al realizar la prueba de hipótesis se tiene que analizar al valor de la significancia obtenida, para el caso se ha logrado un valor de 0.000 ubicado por debajo del margen que es 0.01 considerando como significativa y sirve de sustento para comprobar la hipótesis y rechazar la hipótesis nula.

Tabla 4. Establecer la relación entre el teletrabajo móvil y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021.

			Teletrabajo móvil	Compromiso en la organización
Rho de Spearman	Teletrabajo móvil	Coefficiente de correlación	1,000	,774**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
Compromiso en la organización	Compromiso en la organización	Coefficiente de correlación	,774**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

Fuente: Elaboración propia considerando los resultados de los datos procesados

Interpretación:

Al analizar los valores encontrado se tiene una correlación de Rho de 0.774 analizado como positiva considerable entre el teletrabajo móvil y el compromiso organizacional, identificando que las acciones que realice la municipalidad para gestionar el teletrabajo móvil que realizan las autoridades de la municipalidad, impacto en el compromiso que puedan presentar.

Al realizar la prueba de hipótesis se tiene que analizar al valor de la significancia obtenida, para el caso se ha logrado un valor de 0.000 ubicado por debajo del margen que es 0.01 considerando como significativa y sirve de sustento para comprobar la hipótesis y rechazar la hipótesis nula.

Tabla 5. Precisar la relación entre el teletrabajo a domicilio y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021.

			Teletrabajo a domicilio	Compromiso en la organización
Rho de Spearman	Teletrabajo a domicilio	Coeficiente de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Compromiso en la organización	Coeficiente de correlación	,769**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

Fuente: Elaboración propia considerando los resultados de los datos procesados

Interpretación:

Al analizar los valores encontrado se tiene una correlación de Rho de 0.769 analizado como positiva considerable entre el teletrabajo a domicilio y el compromiso organizacional, identificando que las acciones que realice la municipalidad para gestionar el teletrabajo a domicilio que realizan las autoridades de la municipalidad, impacto en el compromiso que puedan presentar. Al realizar la prueba de hipótesis se tiene que analizar al valor de la significancia obtenida, para el caso se ha logrado un valor de 0.000 ubicado por debajo del margen que es 0.01 considerando como significativa y sirve de sustento para comprobar la hipótesis y rechazar la hipótesis nula.

Tabla 6. Analizar la relación entre el teletrabajo en telecentro y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021.

			Teletrabajo en telecentro	Compromiso en la organización
Rho de Spearman	Teletrabajo en telecentro	Coeficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Compromiso en la organización	Coeficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

Fuente: Elaboración propia considerando los resultados de los datos procesados

Interpretación:

Al analizar los valores encontrado se tiene una correlación de Rho de 0.714 analizado como positiva considerable entre el teletrabajo en telecentro y el compromiso organizacional, identificando que las acciones que realice la municipalidad para gestionar el teletrabajo en telecentro que realizan las autoridades de la municipalidad, impacto en el compromiso que puedan presentar.

Al realizar la prueba de hipótesis se tiene que analizar al valor de la significancia obtenida, para el caso se ha logrado un valor de 0.000 ubicado por debajo del margen que es 0.01 considerando como significativa y sirve de sustento para comprobar la hipótesis y rechazar la hipótesis nula.

5. DISCUSIÓN

Según lo evidenciado para el objetivo general que se basa en determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021, según lo registrado se tiene que los valores encontrado se tiene una correlación de Rho de 0.846 analizado como positiva considerable entre el trabajo remoto y el compromiso organizacional, identificando que las acciones que realice la municipalidad para gestionar el trabajo remoto que realizan las autoridades de la municipalidad, impacto en el compromiso que puedan presentar. Al realizar la prueba de hipótesis se tiene que analizar al valor de la significancia obtenida, para el caso se ha logrado un valor de 0.000 ubicado por debajo del margen que es 0.01 considerando como significativa y sirve de sustento para comprobar la hipótesis y rechazar la hipótesis nula. Estos resultados presentan una concordancia con lo registrado por Rojas (2016), en su estudio que se basa en el análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas, el estudio se basa en los parámetros que estipula el método científico, presentando un análisis cuantitativo y logrando concluir: Las personas que realizan teletrabajo tuvieron, en 2014, una productividad de esfuerzos del 2,87% más que las personas dentro de la modalidad presencial. Si bien se convirtió en un porcentaje no extenso, se podría decidir que fue por factores motivacionales, ya que los teletrabajadores entienden que pueden completar su trabajo en el mejor tiempo viable, y la relajación del tiempo está programada para su personal y los propios trabajos del día a día de la familia, de manera similar, los teletrabajadores no son interrumpidos de su trabajo diario por los empleados de la entidad, lo que no siempre es el caso de los trabajadores presenciales. Por otro lado, trabajo remoto es una forma especial de prestación de servicios en la que se utilizan ordenadores portátiles y medios de telecomunicaciones. Esto lo diferencia de otras figuras que se le asemejan permite a los residentes, especialmente a los que conforman poblaciones susceptibles, y las corporaciones tienen la posibilidad de mejorar su vida y productividad, respectivamente (Valencia, 2018).

Luego se presenta al objetivo específico que se basa en establecer la relación entre el teletrabajo móvil y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021, según lo registrado se tiene que los valores encontrados se tiene una correlación de Rho de 0.774 analizado como positiva considerable entre el teletrabajo móvil y el compromiso organizacional, identificando que las acciones que realice la municipalidad para gestionar el teletrabajo móvil que realizan las autoridades de la municipalidad, impacto en el compromiso que puedan presentar. Al realizar la prueba de hipótesis se tiene que analizar al valor de la significancia obtenida, para el caso se ha logrado un valor de 0.000 ubicado por debajo del margen que es 0.01 considerando como significativa y sirve de sustento para comprobar la hipótesis y rechazar la hipótesis nula. Estos resultados presentan una concordancia con lo registrado por Cano, Castro y Peñafiel (2017), desarrollaron un estudio con la denominación que se relaciona con la ventaja y la desventaja del teletrabajo ejecutados en la ciudad de Lima- Perú, durante el año 2016, el estudio se basa en los parámetros que estipula el método científico, presentando un análisis cuantitativo, lo cual le permitió concluir: En la evaluación del recurso tecnológico útil utilizado por la fundación, se decidió que la conexión a internet a través de la comunidad presenta deficiencias, porque los dispositivos de procesamiento tecnológico ahora no tienen el potencial para las aplicaciones utilizadas, debido a la obsolescencia del hardware en la computadora del lugar de trabajo del área de sistemas. Debido a esto, el uso de las estadísticas procesadas dentro del sistema SUCRE no es preciso y no está actualizado debido a la pérdida de señal de conexión que sufre los dispositivos. Con ello se demuestra que no solo basta con contar con tecnología oportuna, sino también con la capacidad de los profesionales que conforman la organización. Llavina et. al. (2020), teletrabajo móvil, se refiere al puesto de trabajo no esté situado en un lugar determinado. Los teletrabajadores están en movimiento y mantienen una comunicación con las empresas a través de medio telemáticos. Es el supuesto de contar con teléfonos móviles, ordenadores portátiles y todos los dispositivos electrónicos que se considera impredecibles.

Luego se presenta al objetivo específico que se basa en precisar la relación entre el teletrabajo a domicilio y el compromiso en la organización de los

trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021, según lo registrado se tiene que los valores encontrados se tienen una correlación de Rho de 0.769 analizado como positiva considerable entre el teletrabajo a domicilio y el compromiso organizacional, identificando que las acciones que realice la municipalidad para gestionar el teletrabajo a domicilio que realizan las autoridades de la municipalidad, impacto en el compromiso que puedan presentar. Al realizar la prueba de hipótesis se tiene que analizar al valor de la significancia obtenida, para el caso se ha logrado un valor de 0.000 ubicado por debajo del margen que es 0.01 considerando como significativa y sirve de sustento para comprobar la hipótesis y rechazar la hipótesis nula. Estos resultados presentan una concordancia con lo registrado por Chávez (2020), quien desarrolló un estudio con la denominación que se basa con el efecto de la ejecución del teletrabajo en los colaboradores de la gerencia regional de desarrollo social, el estudio se basa en los parámetros que estipula el método científico, presentando un análisis cuantitativo, ello le permitió concluir: Según los resultados obtenidos del desafío, el teletrabajo continúa o aumenta la productividad de las personas (el 77% de los teletrabajadores indican que su productividad se transformó en progresiva con frecuencia). Es normal que, en el ámbito empresarial, los empleados no estén expuestos a las interrupciones tradicionales de la oficina (teléfonos, compañeros, clientes ...), y escojan aquellos intervalos del día en los que las obligaciones del círculo de familiares les permiten lo mejor. conciencia. Las bendiciones que las personas entienden los alientan ahora a no disminuir su intento y sus resultados (el 88% sugiere que las metas propuestas a menudo se cumplen), pero alternativamente generan un crecimiento en la productividad. Se ha descubierto que las personas también aumentan la multa en sus obligaciones (el 73% avanzó la mejor de las funciones ejecutadas).

Luego se presenta al objetivo específico que se basa en analizar la relación entre el teletrabajo en telecentro y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021, según lo registrado se tiene que los valores encontrados se tienen una correlación de Rho de 0.714 analizado como positiva considerable entre el teletrabajo en telecentro y el compromiso organizacional, identificando que las acciones que realice la municipalidad para gestionar el teletrabajo en telecentro que realizan las

autoridades de la municipalidad, impacto en el compromiso que puedan presentar. Al realizar la prueba de hipótesis se tiene que analizar al valor de la significancia obtenida, para el caso se ha logrado un valor de 0.000 ubicado por debajo del margen que es 0.01 considerando como significativa y sirve de sustento para comprobar la hipótesis y rechazar la hipótesis nula. Estos resultados presentan una concordancia con lo registrado por Chirinos y Vela (2017), desarrollaron un estudio que se vincula con el compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana, el estudio se basa en los parámetros que estipula el método científico, presentando un análisis cuantitativo lo cual le permitió concluir: que en el grupo de colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana existe un nivel alto de vinculación afectiva, por otro lado, existe un nivel promedio de vinculación normativa y de continuidad. Finalmente, los resultados muestran que las diferencias según variable sociodemográficas no son significativas, por el contrario, son pequeñas y posiblemente no tienen importancia para la interpretación y significancia estadística. Con ello se puede notar la importancia que tiene fomentar el compromiso organizacional en los trabajadores de la entidad.

6. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que existe relación significativa ($Rho = 0.774$; $sig.=0.000$) entre el trabajo remoto y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021, dando a conocer que las acciones que se realice en dirección son los determinantes para que los trabajadores se comprometan con los lineamientos de la entidad y se pueda realizar un oportuno trabajo remoto.

Segunda: Se demostró que existe relación significativa ($Rho = 846$; $sig.=0.000$) entre el teletrabajo móvil y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021, dando a conocer que el dispositivo móvil juega un papel muy relevante en la gestión que se realiza y que las autoridades les puedan brindar teléfonos corporativos fomenta el compromiso que sienten los trabajadores.

Tercera: Se comprobó que existe relación significativa ($Rho = 769$; $sig.=0.000$) entre el teletrabajo a domicilio y el compromiso en la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021, reflejando que los trabajadores que no cuenten con recursos tecnológicos en sus domicilios y que la entidad les brinde las facilidades y alcances favorecen al compromiso que puedan sentir.

Cuarta: Se comprobó que existe relación significativa ($Rho = 714$; $sig.=0.000$) entre el teletrabajo en telecentro y el compromiso organizacional, mostrando que contar con un telecentro en la municipalidad es relevante para que los trabajadores que no cuenten con las condiciones necesarias en sus hogares puedan tener un espacio que cumpla con las condiciones de seguridad para que puedan desarrollar su trabajo.

7. RECOMENDACIONES

Primera: Al gerente de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz proporcionar los recursos necesarios a los trabajadores para que puedan realizar el trabajo remoto y que se sientan comprometidos con los objetivos que presenta la entidad.

Segunda: Al área de recursos humanos brindar teléfonos corporativos a los trabajadores para que cuenten con los medios necesarios para que se pueda desarrollar un trabajo remoto esperado y capacitar al personal para fomentar su compromiso con la entidad.

Tercera: A los trabajadores que realicen trabajo remoto condicionar un espacio en su hogar para que puedan desarrollar un trabajo remoto eficiente y que se pueda cumplir con las metas que espera la municipalidad distrital de Independencia de brindar un servicio de calidad.

Cuarta: Al público en general realizar sus trámites por la plataforma virtual de la municipalidad distrital de Independencia y utilizar los medios tecnológicos como soporte para que se pueda cumplir con el aislamiento social dispuesto por el gobierno central.

REFERENCIAS

- Araque, D., Sánchez, J. y Uribe, A. (2017). Connection between internal marketing and organizational commitment in Colombian Technological Development Centers. 33(143). 95-101. <https://www.elsevier.es/pt-revista-estudios-gerenciales-354-articulo-relacion-entre-marketing-interno-compromiso-S0123592317300049>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1. Recuperado de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Báez, R., Zayas, P., Velázquez, T. y Lao, J. (2019). Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises. 40(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Beham, B., Baierl, A., & Poelmans, S. (2015). Managerial telework allowance decisions – a vignette study among German managers. *International Journal of Human Resource Management*, 26(11), 1385–1406. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.934894>
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. 11(1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001
- Cano, R., Castro, R. y Peñafiel, E. (2017). *Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima- Perú*. (Tesis de posgrado). Recuperado de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/156/ROCASA%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4. Recuperado de <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

Calderón, J. (2016). Socialization and organizational commitment: A review from a labor welfare perspective. 21(3) 239-247. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>

Candela, M., & Enrique, G. (2017). Gestión individual del Equilibrio entre el trabajo y la vida personal: Revisión e Integración de La Literatura. *Rev.Fac.Cienc.Econ*, 1, 219–242. <https://doi.org/10.18359/rfce.1055>

Chávez, A. (2020). *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social*. (Tesis de posgrado). Recuperado de <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis%20Ana%20Paula%20Ch%C3%A1vez%20Villac%C3%ADs.pdf>

Chaverra, M., & Perez, J. (2015). El teletrabajo y la seguridad de la información empresarial. *Revista Cintex*, 20(1), 111-121. Recuperado de <https://biblat.unam.mx/hevila/RevistaCintex/2015/vol20/no1/8.pdf>

Chirinos, D. y Vela, J. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de lima metropolitana*. (Tesis de posgrado). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017_Chirinos_Compromiso-organizacional-en-colaboradores.pdf

Chiang, M., Gómez, N. y Wackerling, L. (2016). *Organization commitment of rural municipal workers*. *Revista Scielo*. ISSN 0718-2449. Recuperado de

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000200010&lng=es&nrm=iso

Chiang, M. y Candia, F. (2021). Beliefs affect organizational commitment and job satisfaction. A model of structural equations. 8(1). http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000100014

Cervera, F. (2018). *Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante “El Tiburón” en la ciudad de Lambayeque*. (Tesis de posgrado). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1179/1/TL_CerveraTimanaFlordeMaria.pdf.pdf

Cohen, N. y Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Condemarín, C. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud* (Tesis de posgrado). Recuperado https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5681/Condemar%C3%ADn_VCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Contreras, O., & Rojas, R. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Suma de Negocios*, 6(13),74–83. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.006>

Dávila, C. y Jiménez, G. (2014). Sense of belonging and organizational commitment: prediction of well-being. 32(2).

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004

Eurostat. (2018). *Working from home in the EU*. Recuperado de <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>

Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. 2(1). <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70/142>

Estévez, A. y Solando, M. (2021). Remote Work, Remote Emergency, Remote Improvisation? A Qualitative Analysis Based On The Experiences Of Key Informants In The Argentine Public Administration. 17(1). 1-11. <https://www.redalyc.org/journal/51116/5111664275010/html/>

Gamero, J. (2020). *Perú › Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf

García, E. y Sánchez, R. (2020). Prevalence of musculoskeletal disorders in university teachers who perform telework in COVID-19 times. 81(3). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1025-55832020000300301&script=sci_arttext

Goetendia, M. (2020). Aypunakuy lulaynin aaniy allipkaywan lulaa nunakunap laki kayninwan yačhapaku yačhana huk wasikaachu llapam lulayninkaachu. 10(19). 23-256. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5709/570962992018/html/index.html>

González, E., López, J., González, S., García, G. y Álvarez, T. (2020). Major health consequences a rising from the continued use of new electronic devices with visual display units. 93(1).

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272019000100011

Guzmán, A. y Abreo, C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. 22(2). 5-30.
<https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910002.pdf>

Herrera, B. (2018). Satisfacción y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huara, 2017.(Tesis para título) Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado de <http://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). Reasons and factors involved in the organizational commitment. 18(16).
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100820

Hernández, G. y Castro, D. (2015). Social responsibility as a strategy activator organizational commitment of workers. 30(10). 123-141.
<https://www.redalyc.org/pdf/782/78238677008.pdf>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana

IPE (2020). *Instituto Peruano de Economía (IPE): ¿Trabajo remoto o teletrabajo?*. Recuperado de <https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-trabajo-a-distancia/>

Llavina, X., Piqueras, C., Lloret, P., Gonzalez, O., Alvarez, M. y Navarro (2020), *El teletrabajo: vivir y trabajar mejor*. ASIN: B087JZRR4P. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=5gneDwAAQBAJ&pg=PT187&dq=teletrabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwigx6fw->

ofwAhXohOAKHYTVDwgQ6AEwB3oECAkQAg#v=onepage&q=teletrabajo&f=false

May, E., Hernández, L., Neme, S. y Reyes, R. (2019). The Organizational commitment of higher education workers in southeastern Mexico. 3(8). 27-35. https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Educacion_Superior/vol3num8/Revista_de_Educaci%c3%b3n_Superior_V3_N8_4.pdf

Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J. y Parreira, P. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26, 1-11. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v26/es_0104-1169-rlae-26-e3021.pdf

Neill, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. ISBN: 978-9942-24-093-4. Editorial UTMACH. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>

OIT (2020). *Claves para un teletrabajo eficaz durante la pandemia del COVID-19*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740038/lang--es/index.htm

Orgambídez, A. y Almeida, H. (2018). Predictores del compromiso organizacional en enfermería: Resultados desde Portugal. 36(1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-53072018000100014&script=sci_arttext&tlng=es

Osorio, L., Ramos, E. y Walteros, D. (2018). Personal values and organizational commitment: more than a simple relationship. 7(2). 33-51. https://revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/article/view/140/pdf_1

- Paz, J., Huamán, S. y Tarrillo, J. (2020). Endomarketing, organizational commitment and work satisfaction of the collaborators in the Educational Association. 10(4).
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/495/578>
- Quispe, A. y Quispe, G. (2021). Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. 5(3).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/547/702>
- Ramírez, J. (2020). Advantages and disadvantages of the implementation of teleworking, review of the literatura. 2(4).
<http://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681/3200>
- Rappaccioli, R., Hernández, F. y Zamora, A. (2021). Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo. 6(2).
<https://revistamedicasinergia.com/index.php/rms/article/view/641>
- Rojas, R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito*. (Tesis de posgrado). Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5331/1/T2075-MBA-Rojas-Analisis.pdf>
- Romo, A. (2016). *Elementos claves que afectan el compromiso organizacional*. (Tesis de posgrado). Recuperado de <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1059/1/Tesis1226ROME.pdf>
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. (Tesis de posgrado). Recuperado de

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf>

Salgado, C. (2018). *Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Universidad Marcelino Champagnat.

Salvador, J. (2019). Organizational Commitment and Psychosocial Risks. 35(1). http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000200157

Slusarczyk, M. (2015). Diagnóstico de la Aplicación De Las NTIC En Las PYMES De Rio Bama – Ecuador. 3C TIC. Cuadernos de Desarrollo Aplicados a Las TIC, 4(2), 169–189. <https://doi.org/10.17993/3ctic.2015.42.169-189>

Tapasco, O. y Giraldo, J. (2020). Association between administrative positions of managers and their disposition to adopt teleworking. 31(1). https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100149&script=sci_arttext&tlng=n

Tamara, O. y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. Revista Scielo. ISSN 0717-9502. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es&nrm=iso

Valencia, A. (2018). *Regulatory Aspects of Teleworking in Peru: Analysis and Perspectives*. Revista Científica Scielo. ISSN 1870-2147. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203

Veugelers, R., D. Rückert y C Weiss (2019), “*Bridging the Divide: New evidence about firms and digitalisation*”, Bruegel, Policy Contribution, Issue No.17.

Verano, D., Suárez, H., & Sosa, S. (2014). El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa*, 20(1), 41–46. <https://doi.org/10.1016/j.iedee.2013.03.002>

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

ANEXOS

**Anexo 01:
Operacionalización de variables**

Título: Trabajo remoto y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021					
Línea de investigación: Reforma y modernización del estado.					
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Trabajo remoto	Trabajo remoto es una modalidad especial de prestación de servicios donde se utilizan medios informáticos y de telecomunicaciones. Esto lo diferencia de otras figuras que se le asemeja. Permite que los ciudadanos, especialmente aquellos que conforman poblaciones vulnerables, y las empresas tengan la oportunidad de mejorar su calidad de vida y productividad, respectivamente (Valencia, 2018).	Es la modalidad de trabajar desde fuera de la oficina que puede ser desde casa o cualquier lado con sólo acceso a la red de datos, evaluado en el estudio en sus dimensiones que son trabajo móvil, trabajo a domicilio y trabajo en telecentro, evaluado según la percepción de los trabajadores por medio de una escala ordinal.	Trabajo móvil	Teléfono corporativo	Ordinal
				Paquete de datos	
				Disponibilidad de paquete de datos	
				Disponibilidad de línea	
				Aplicaciones móviles	
				Renovación de equipo	
			Trabajo a domicilio	Ambiente en casa para trabajar	
				Comodidad de trabajo remoto	
				Cercanía de la familia	
				Cumplimiento de metas	
			Trabajo en telecentro	Envío de avances de actividades	
				Recursos tecnológicos	
Espacio para trabajo remoto					
Compromiso organizacional	Chiang, Gómez y Wackerling (2016), cuando se habla de esta variable se refiere a la identificación del personaje con la empresa que lo emplea;	Es la identificación que tiene el trabajador con la organización, analizado bajo la percepción de los	Compromiso normativo	Ambiente para teletrabajo	
				Cumplimiento de normas de contrario	
				Complimiento normas de seguridad	
				Evaluación permanente	

<p>Asimismo, no olvidan que la dedicación pictórica consiste en la llamada implicación de las personas, el orgullo y la ilusión por el trabajo. La idea de "compromiso en la organización" se identifica en las instituciones como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador necesita permanecer dentro de la entidad, debido a su motivación implícita.</p>	<p>trabajadores, por medio de las dimensiones de compromiso afectivo, de continuación y normativo por medio de una escala ordinal.</p>		Complimiento de funciones	
			Compromiso con el trabajo	
			Lealtad al trabajo	
		Compromiso afectivo	Colaboración con trabajo extra	
			Funciones oportunas	
			Metas institucionales	
			Trabajo en equipo	
			Aportación en el trabajo	
		Compromiso continuo	Crecimiento profesional	
			Recompensas de trabajo	
			Reconocimiento laboral	
			Bonificación por horas extras	
Logros alcanzados				
Ofrecimiento de oportunidades				

MATRIZ DE CONSISTENCIA: “Trabajo remoto y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de independencia, Huaraz, 2021”.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general
¿Cuál es la relación que presenta el trabajo remoto y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021?	Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021.	H1: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
¿Cuál es la relación que presenta el teletrabajo móvil y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021?	Establecer la relación entre el teletrabajo móvil y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2021.	He1: Existe relación significativa entre el teletrabajo móvil y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2021.
¿Cuál es la relación que presenta el teletrabajo a domicilio y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021?	Precisar la relación entre el teletrabajo a domicilio y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021.	He2: Existe relación significativa entre el teletrabajo a domicilio y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021.

<p>¿Cuál es la relación que presenta el teletrabajo en telecentro y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021?</p>	<p>Analizar la relación entre el teletrabajo en telecentro y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021.</p>	<p>He3: Existe relación significativa entre el teletrabajo en telecentro y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021.</p>
--	---	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Enfoque: Cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p> <p>Tipo: Aplicada (Hernández & Mendoza, 2018)</p> <p>Nivel: Correlacional (Hernández & Mendoza, 2018)</p> <p>Diseño: no experimental, transversal. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p>	<p>Población 150 colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021.</p> <p>Tipo de muestreo Muestreo de tipo censal (Hernández & Mendoza, 2018)</p> <p>Tamaño de la muestra 150 colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021.</p>	<p>Variable 1: Trabajo remoto</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: compromiso organizacional</p> <p>Técnica: la encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva Análisis estadístico descriptivo: Los datos serán tabulados y se presentados en las tablas y figuras de distribución de frecuencias. Se empleó el software estadístico SPSS V 25.</p> <p>Inferencial Estadístico de prueba no paramétrica: Coeficiente Rho de Spearman, que es una medida de correlación para variables que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos. Para este análisis también se empleó el software estadístico SPSS versión 25.</p>

Anexo 02:
Instrumento de la variable trabajo remoto

Considerado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **el trabajo remoto** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una (X) en el cuadro que suponga.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN 1: Trabajo móvil					
1	La entidad le brinda un teléfono móvil corporativo para realiza su trabajo remoto.					
2	La entidad le brinda un paquete de datos para que puede realizar su trabajo remoto.					
3	El paquete de datos con el que cuenta le alcanza para desarrollar su trabajo durante el mes.					
4	Tiene que realizar recargas de megas o de línea de llamadas para poder cubrir su trabajo mensual.					
5	El dispositivo móvil con el que cuenta le permite contar con todas las aplicaciones para desarrollar su trabajo.					
6	Considera que es necesario cambiar de equipo para mejorar su trabajo remoto.					
	DIMENSIÓN 2: Trabajo a domicilio					
7	En casa cuenta con un ambiente para poder realizar su trabajo remoto.					
8	Se siente más cómodo trabajando desde casa que estar en la entidad.					
9	Trabajar desde casa le permite estar más cerca de su familia.					
10	Se respeta el horario laboral que le dispone la institución.					
11	Cuando desarrolla sus actividades desde casa cumple con las metas que le pone la entidad.					
12	Realiza en envió de sus avances a la entidad que se enteren de que actividades realiza a diario.					
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en telecentro					
13	La entidad cuenta con un espacio para que los trabajadores que no cuenta con recursos tecnológicos puedan acceder y realizar su trabajo remoto.					
14	Considera que la entidad debe tener un espacio para que se pueda realizar trabajo remoto.					
15	En casa ha diseño un espacio para poder desarrollar su trabajo remoto.					

Anexo 03:
Instrumento de la variable compromiso organizacional

Considerado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **compromiso organizacional** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una (X) en el cuadro que suponga.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN 1: Compromiso normativo					
1	Considero que cumplo con las normas de contratación dispuesta por la institución.					
2	Considero que cumplo con las normas de seguridad de la institución.					
3	Considero que permanentemente soy evaluado por el supervisor de la institución.					
4	Cumplo con mis actividades que están relacionadas al trabajo cotidiano					
5	Me siento comprometido con el trabajo que realizo en la institución.					
6	Considero que soy leal con el desarrollo organizacional de la institución.					
	DIMENSIÓN 2: Compromiso afectivo					
7	Considero que, frente a los trabajos extras, frecuentemente colaboro					
8	Apoyo a mis compañeros para que puedan desarrollar sus funciones de manera oportuna					
9	Me identifico con las metas institucionales de la institución					
10	Considero que he desarrollado lazos afectivos con la institución					
11	Trabajo en conjunto con mis compañeros para cumplir con las funciones asignadas					
12	Me siento a gusto al compartir el trabajo en equipo en la institución donde laboro					
	DIMENSIÓN 3: Compromiso continuo					
13	En este último año, he crecido profesionalmente por las oportunidades ofrecidas en la institución					
14	He recibido un bono por parte de la institución en el último año					
15	Siento que la institución reconoce el trabajo que realizo					

16	Recibo algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando realizo trabajos extras					
17	Conozco los logros que debo alcanzar para poder ascender de cargo					
18	En la institución me ofrece oportunidades de emprender nuevas habilidades					

Anexo 04:
Certificado de validez de contenido de instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Trabajo móvil								
1	La entidad le brinda un teléfono móvil corporativo para realiza su trabajo remoto.	X		X		X		
2	La entidad le brinda un paquete de datos para que puede realizar su trabajo remoto.	X		X		X		
3	El paquete de datos con el que cuenta le alcanza para desarrollar su trabajo durante el mes.	X		X		X		
4	Tiene que realizar recargas de megas o de línea de llamadas para poder cubrir su trabajo mensual.	X		X		X		
5	El dispositivo móvil con el que cuenta le permite contar con todas las aplicaciones para desarrollar su trabajo.	X		X		X		
6	Considera que es necesario cambiar de equipo para mejorar su trabajo remoto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Trabajo a domicilio								
7	En casa cuenta con un ambiente para poder realizar su trabajo remoto.	X		X		X		
8	Se siente más cómodo trabajando desde casa que estar en la entidad.	X		X		X		
9	Trabajar desde casa le permite estar mas cerca de su familia.	X		X		X		
10	Se respeta el horario laboral que le dispone la institución.	X		X		X		
11	Cuando desarrolla sus actividades desde casa cumple con las metas que le pone la entidad.	X		X		X		
12	Realiza en envió de sus avances a la entidad que se enteren de que actividades realiza a diario.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Trabajo en telecentro								
13	La entidad cuenta con un espacio para que los trabajadores que no cuenta con recursos tecnológicos puedan acceder y realizar su trabajo remoto.	X		X		X		
14	Considera que la entidad debe tener un espacio para que se pueda realizar trabajo remoto.	X		X		X		
15	En casa ha diseño un espacio para poder desarrollar su trabajo remoto.	X		X		X		

Observaciones (preclar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Dr. Elvis Ponte Quiñones DNI: 44199834

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

15 de junio del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Trabajo móvil							
1	La entidad le brinda un teléfono móvil corporativo para realiza su trabajo remoto.	X		X		X		
2	La entidad le brinda un paquete de datos para que puede realizar su trabajo remoto.	X		X		X		
3	El paquete de datos con el que cuenta le alcanza para desarrollar su trabajo durante el mes.	X		X		X		
4	Tiene que realizar recargas de megas o de línea de llamadas para poder cubrir su trabajo mensual.	X		X		X		
5	El dispositivo móvil con el que cuenta le permite contar con todas las aplicaciones para desarrollar su trabajo.	X		X		X		
6	Considera que es necesario cambiar de equipo para mejorar su trabajo remoto.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Trabajo a domicilio	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En casa cuenta con un ambiente para poder realizar su trabajo remoto.	X		X		X		
8	Se siente más cómodo trabajando desde casa que estar en la entidad.	X		X		X		
9	Trabajar desde casa le permite estar más cerca de su familia.	X		X		X		
10	Se respeta el horario laboral que le dispone la institución.	X		X		X		
11	Cuando desarrolla sus actividades desde casa cumple con las metas que le pone la entidad.	X		X		X		
12	Realiza en envió de sus avances a la entidad que se enteren de que actividades realiza a diario.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Trabajo en telecentro	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La entidad cuenta con un espacio para que los trabajadores que no cuenta con recursos tecnológicos puedan acceder y realizar su trabajo remoto.	X		X		X		
14	Considera que la entidad debe tener un espacio para que se pueda realizar trabajo remoto.	X		X		X		
15	En casa ha diseñado un espacio para poder desarrollar su trabajo remoto.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay Suficiente**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Rosa Rocio Tamariz Obregón**

DNI: 33344266

Especialidad del validador: **Gestión Pública**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de junio del 2021



Mg. C.J.C. R. Rocio Tamariz Obregón
MAT. 06-1663

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Compromiso Normativo								
1	Considero que cumplo con las normas de contratación dispuesta por la institución.	X		X		X		
2	Considero que cumplo con las normas de seguridad de la institución.	X		X		X		
3	Considero que permanentemente soy evaluado por el supervisor de la institución.	X		X		X		
4	Cumplo con mis actividades que están relacionadas al trabajo cotidiano	X		X		X		
5	Me siento comprometido con el trabajo que realizo en la institución.	X		X		X		
6	Considero que soy leal con el desarrollo organizacional de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Compromiso afectivo								
7	Considero que, frente a los trabajos extras, frecuentemente colaboro	X		X		X		
8	Apoyo a mis compañeros para que puedan desarrollar sus funciones de manera oportuna	X		X		X		
9	Me identifico con las metas institucionales de la institución	X		X		X		
10	Considero que he desarrollado lazos afectivos con la institución	X		X		X		
11	Trabajo en conjunto con mis compañeros para cumplir con las funciones asignadas	X		X		X		
12	Me siento a gusto al compartir el trabajo en equipo en la institución donde laboro	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Compromiso Continuo								
13	En este último año, he crecido profesionalmente por las oportunidades ofrecidas en la institución	X		X		X		
14	He recibido un bono por parte de la institución en el último año	X		X		X		
15	Siento que la institución reconoce el trabajo que realizo	X		X		X		
16	Recibo algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando realizo trabajos extras	X		X		X		
17	Conozco los logros que debo alcanzar para poder ascender de cargo	X		X		X		
18	En la institución me ofrece oportunidades de emprender nuevas habilidades	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay Suficiente**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Mg. Rosa Rocio Tamariz Obregón**

DNI: **33344266**

Especialidad del validador: **Gestión Pública**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de junio del 2021



Mg. C.P.C. R. Rocio Tamariz Obregón
MAT. 06-1653

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Trabajo móvil							
1	La entidad le brinda un teléfono móvil corporativo para realiza su trabajo remoto.	X		X		X		
2	La entidad le brinda un paquete de datos para que puede realizar su trabajo remoto.	X		X		X		
3	El paquete de datos con el que cuenta le alcanza para desarrollar su trabajo durante el mes.	X		X		X		
4	Tiene que realizar recargas de megas o de línea de llamadas para poder cubrir su trabajo mensual.	X		X		X		
5	El dispositivo móvil con el que cuenta le permite contar con todas las aplicaciones para desarrollar su trabajo.	X		X		X		
6	Considera que es necesario cambiar de equipo para mejorar su trabajo remoto.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Trabajo a domicilio	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En casa cuenta con un ambiente para poder realizar su trabajo remoto.	X		X		X		
8	Se siente más cómodo trabajando desde casa que estar en la entidad.	X		X		X		
9	Trabajar desde casa le permite estar más cerca de su familia.	X		X		X		
10	Se respeta el horario laboral que le dispone la institución.	X		X		X		
11	Cuando desarrolla sus actividades desde casa cumple con las metas que le pone la entidad.	X		X		X		
12	Realiza en envió de sus avances a la entidad que se enteren de que actividades realiza a diario.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Trabajo en telecentro	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La entidad cuenta con un espacio para que los trabajadores que no cuenta con recursos tecnológicos puedan acceder y realizar su trabajo remoto.	X		X		X		
14	Considera que la entidad debe tener un espacio para que se pueda realizar trabajo remoto.	X		X		X		
15	En casa ha diseño un espacio para poder desarrollar su trabajo remoto.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay Suficiente** |

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

Apellidos y nombres del juez validador. D^{ra}/Mg: Mg. Rosa Dolora Ayala Amez

DNI: 45659054

Especialidad del validador: Gestión Pública

15 de junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Compromiso Normativo							
1	Considero que cumplo con las normas de contratación dispuesta por la institución.	X		X		X		
2	Considero que cumplo con las normas de seguridad de la institución.	X		X		X		
3	Considero que permanentemente soy evaluado por el supervisor de la institución.	X		X		X		
4	Cumplo con mis actividades que están relacionadas al trabajo cotidiano	X		X		X		
5	Me siento comprometido con el trabajo que realizo en la institución.	X		X		X		
6	Considero que soy leal con el desarrollo organizacional de la institución.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Compromiso afectivo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considero que, frente a los trabajos extras, frecuentemente colaboro	X		X		X		
8	Apoyo a mis compañeros para que puedan desarrollar sus funciones de manera oportuna	X		X		X		
9	Me identifico con las metas institucionales de la institución	X		X		X		
10	Considero que he desarrollado lazos afectivos con la institución	X		X		X		
11	Trabajo en conjunto con mis compañeros para cumplir con las funciones asignadas	X		X		X		
12	Me siento a gusto al compartir el trabajo en equipo en la institución donde laboro	X		X		X		
	DIMENSION 3: Compromiso Continuo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En este último año, he crecido profesionalmente por las oportunidades ofrecidas en la institución	X		X		X		
14	He recibido un bono por parte de la institución en el último año	X		X		X		
15	Siento que la institución reconoce el trabajo que realizo	X		X		X		
16	Recibo algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando realizo trabajos extras	X		X		X		
17	Conozco los logros que debo alcanzar para poder ascender de cargo	X		X		X		
18	En la institución me ofrece oportunidades de emprender nuevas habilidades	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Rosa Dolora Avala Amez

DNI: 45659054

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo: 05: Confiabilidad de los instrumentos

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO TRABAJO REMOTO MEDIANTE EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																
SUJETOS	PREGUNTAS															TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	3	2	5	5	4	60
2	5	3	2	3	2	4	5	5	3	5	3	5	4	5	4	58
3	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	4	65
4	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	2	63
5	3	5	4	5	2	3	2	3	5	4	2	3	2	3	2	48
6	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	45
7	2	3	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	4	45
8	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	41
9	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	41
10	2	3	2	3	2	4	1	4	1	2	3	2	2	1	2	34
11	2	2	4	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	4	2	35
12	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	37
13	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	37
14	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	38
15	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	36
VARIANZA	1.1	1.1	1.6	1.0	1.3	0.5	1.7	1.2	1.2	1.3	0.7	1.6	1.1	1.8	0.7	108.9
TOTAL	17.9															0.896
ALFA DE CRONBACH																0.896

Donde:

S_i^2 es la varianza del ítem (i)
 S_t^2 es la varianza de los valores totales observados
 "k" es el número de preguntas o ítems

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL MEDIANTE EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																			
SUJETOS	PREGUNTAS																	TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		18
1	2	4	5	4	5	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	5	58
2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	4	5	4	54
3	2	4	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	53
4	4	5	4	5	2	3	2	3	2	3	2	4	5	4	5	4	2	3	62
5	2	3	4	5	4	5	4	2	3	5	4	2	3	2	3	2	3	2	58
6	4	4	5	4	5	4	5	4	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	76
7	4	5	2	3	2	4	2	3	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	52
8	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	3	61
9	3	4	5	4	2	3	2	3	2	3	5	4	5	4	2	3	2	3	59
10	4	2	4	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4	1	1	3	1	46
11	3	1	2	1	4	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	42
12	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	45
13	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	40
14	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	43
15	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	45
VARIANZA	0.6	1.3	1.4	1.4	1.1	0.8	1.0	0.7	0.9	0.8	1.0	1.0	1.1	1.1	1.5	1.3	1.0	1.2	88.6
TOTAL	19.0																	0.831	
ALFA DE CRONBACH																	0.831		

Donde:

$\left\{ \begin{array}{l} S_i^2 \text{ es la varianza del ítem (i)} \\ S_t^2 \text{ es la varianza de los valores totales observados} \\ \text{"k" es el número de preguntas o ítems} \end{array} \right.$

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

**Anexo 06:
Tabulación sobre trabajo remoto**

Sujetos	PREGUNTAS																		VARIABLE TOTAL
	Trabajo móvil							Trabajo a domicilio							Trabajo en telecentro				
	1	2	3	4	5	6	SUB	7	8	9	10	11	12	SUB	13	14	15	SUB	
1	2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	6	32
2	3	3	3	1	3	2	15	3	3	3	1	2	2	14	2	3	2	7	36
3	3	3	2	2	3	3	16	2	2	2	3	2	2	13	1	2	2	5	34
4	2	3	2	3	3	2	15	2	3	3	3	2	2	15	2	2	2	6	36
5	2	3	2	3	3	2	15	2	2	3	3	2	2	14	3	3	3	9	38
6	2	2	3	3	3	2	15	3	3	2	3	3	2	16	2	2	2	6	37
7	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	3	3	2	15	2	3	2	7	34
8	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	2	3	2	16	2	3	2	7	40
9	2	2	3	3	3	2	15	3	3	2	2	3	3	16	2	3	3	8	39
10	2	2	2	2	2	3	13	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	8	37
11	2	2	2	2	1	1	10	3	3	2	3	2	2	15	3	2	3	8	33
12	3	3	3	1	3	2	15	1	2	2	2	3	2	12	2	2	1	5	32
13	3	3	3	3	3	2	17	2	2	2	3	2	2	13	3	3	2	8	38
14	3	2	3	2	2	3	15	2	2	3	2	2	2	13	3	3	3	9	37
15	2	2	3	3	2	3	15	3	3	2	3	2	2	15	3	2	3	8	38
16	2	2	2	3	2	3	14	2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	7	34
17	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	7	31
18	2	3	3	2	2	3	15	3	3	3	2	3	3	17	2	2	2	6	38
19	2	3	3	3	2	3	16	2	3	3	2	3	3	16	3	3	2	8	40
20	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	2	2	1	11	2	1	2	5	32
21	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	1	2	2	12	2	3	1	6	36
22	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	9	41
23	3	3	3	2	2	2	15	2	2	3	3	3	3	16	2	3	2	7	38
24	2	2	2	3	2	2	13	3	2	3	2	2	3	15	2	3	2	7	35
25	2	2	3	3	2	1	13	3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	7	37
26	2	2	2	2	2	3	13	2	2	3	2	2	3	14	2	2	3	7	34
27	2	3	3	3	3	2	16	3	3	2	3	2	2	15	2	2	3	7	38
28	2	3	2	3	3	2	15	2	2	3	3	2	3	15	2	2	3	7	37
29	2	3	2	2	3	3	15	2	3	2	2	2	2	13	3	1	1	5	33
30	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	3	2	2	14	2	3	3	8	36
31	2	2	2	2	3	2	13	3	3	3	1	3	3	16	3	2	2	7	36
32	1	2	3	2	2	1	11	3	2	2	2	3	2	14	3	3	2	8	33
33	2	1	2	2	2	1	10	2	2	1	1	2	1	9	2	2	3	7	26
34	2	2	3	1	2	3	13	3	3	3	2	2	2	15	2	3	3	8	36
35	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	2	2	3	13	2	2	1	5	31
36	2	3	2	2	3	3	15	3	2	2	2	3	2	14	3	2	3	8	37
37	2	2	2	2	1	3	12	3	2	2	1	2	2	12	2	3	3	8	32

38	2	3	2	3	2	2	14	2	2	2	3	2	2	13	2	1	2	5	32
39	2	2	2	2	1	1	10	3	2	2	1	2	2	12	3	2	2	7	29
40	3	3	3	2	3	2	16	3	2	1	1	2	1	10	2	1	2	5	31
41	2	2	2	3	2	2	13	3	2	3	2	2	3	15	2	2	2	6	34
42	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	2	2	12	3	2	3	8	33
43	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	5	30
44	2	2	3	1	2	2	12	2	2	2	3	1	1	11	2	2	2	6	29
45	1	2	1	3	2	1	10	2	2	2	3	2	2	13	1	1	2	4	27
46	2	2	2	3	1	1	11	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	8	36
47	3	3	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	1	12	3	3	2	8	34
48	2	2	1	1	2	1	9	2	2	3	1	1	2	11	2	1	1	4	24
49	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	3	1	2	11	2	2	1	5	28
50	2	1	2	3	3	2	13	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	6	33
51	2	2	2	3	2	1	12	3	2	2	1	2	2	12	1	1	1	3	27
52	3	3	2	3	2	2	15	2	1	1	2	1	2	9	2	2	2	6	30
53	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	3	1	1	10	2	2	2	6	28
54	2	2	2	3	1	1	11	3	2	1	2	1	1	10	2	1	2	5	26
55	1	1	2	1	2	1	8	3	2	2	2	3	1	13	2	2	2	6	27
56	3	3	2	2	3	3	16	2	2	3	3	2	2	14	2	2	2	6	36
57	2	3	2	2	3	2	14	3	3	2	2	3	2	15	3	3	3	9	38
58	2	3	2	3	3	2	15	2	2	3	2	3	2	14	2	2	2	6	35
59	2	2	3	2	3	2	14	3	3	3	2	3	2	16	2	3	2	7	37
60	2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	3	3	3	17	2	3	2	7	36
61	3	3	3	1	3	3	16	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	8	40
62	2	2	3	3	3	2	15	3	3	2	3	2	2	15	2	3	3	8	38
63	2	2	2	2	2	3	13	1	2	2	2	3	2	12	3	2	3	8	33
64	2	2	2	3	1	1	11	2	2	2	3	2	2	13	2	2	1	5	29
65	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	2	2	2	13	3	3	2	8	39
66	2	2	3	2	3	2	14	3	3	2	2	2	2	14	3	3	3	9	37
67	3	3	3	2	2	2	15	2	2	2	2	2	3	13	3	2	3	8	36
68	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	7	32
69	2	2	3	2	2	1	12	3	3	3	2	3	3	17	2	2	3	7	36
70	2	2	2	3	2	3	14	2	3	3	1	3	3	15	2	2	2	6	35
71	2	3	3	3	3	2	16	2	2	2	3	2	1	12	3	3	2	8	36
72	2	3	2	2	3	2	14	2	2	3	3	2	2	14	2	1	2	5	33
73	2	2	2	3	3	2	14	3	2	3	2	2	2	14	2	3	1	6	34
74	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	44
75	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	8	42
76	1	2	3	2	2	1	11	3	3	2	2	3	3	16	2	3	2	7	34
77	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	8	41
78	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	9	41
79	2	2	2	2	2	3	13	2	2	3	2	2	3	14	2	2	3	7	34
80	3	3	3	2	3	2	16	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	7	40

81	2	3	2	2	1	2	12	2	3	2	1	2	2	12	3	1	1	5	29
82	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	8	43
83	3	2	3	2	2	3	15	3	2	2	2	3	2	14	2	3	2	7	36
84	2	2	3	2	2	1	12	2	2	1	2	2	1	10	3	2	3	8	30
85	1	1	2	2	3	2	11	3	3	3	3	2	2	16	2	3	2	7	34
86	2	3	2	3	1	2	13	2	2	2	2	2	3	13	3	2	3	8	34
87	3	3	3	2	3	2	16	3	3	3	2	3	2	16	3	2	3	8	40
88	2	3	2	2	3	2	14	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	6	33
89	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	2	3	2	15	3	3	3	9	41
90	3	2	2	3	2	2	14	2	2	2	3	1	2	12	3	2	3	8	34
91	2	2	3	2	2	3	14	2	1	2	2	3	2	12	2	2	3	7	33
92	2	3	3	3	2	2	15	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	9	40
93	2	3	3	3	3	2	16	3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	9	41
94	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	2	3	16	3	2	3	8	41
95	3	2	2	2	3	2	14	2	1	2	3	1	2	11	3	3	2	8	33
96	2	3	2	3	3	3	16	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	9	41
97	2	2	2	2	3	2	13	3	2	1	2	2	2	12	3	3	2	8	33
98	2	3	2	2	2	1	12	2	1	2	2	3	2	12	3	2	2	7	31
99	3	2	2	2	2	1	12	1	3	2	2	2	2	12	2	3	2	7	31
100	2	2	2	1	1	2	10	2	2	3	2	2	2	13	3	2	3	8	31
101	2	1	2	1	3	2	11	1	2	2	2	2	1	10	3	2	3	8	29
102	2	2	2	1	3	2	12	1	2	1	1	2	2	9	2	3	2	7	28
103	2	3	2	3	1	2	13	3	1	2	3	2	3	14	3	3	2	8	35
104	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	3	2	3	8	40
105	3	2	1	3	2	2	13	1	2	2	2	2	2	11	1	2	1	4	28
106	2	3	2	2	3	2	14	2	1	2	2	3	2	12	2	1	1	4	30
107	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	9	42
108	3	2	2	2	2	2	13	3	2	3	2	2	2	14	2	1	2	5	32
109	2	3	2	3	3	3	16	3	3	2	3	2	3	16	3	3	2	8	40
110	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	9	42
111	2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	9	42
112	3	3	2	2	3	2	15	3	3	3	3	3	2	17	3	2	3	8	40
113	2	2	2	3	3	2	14	2	2	2	3	3	2	14	2	2	3	7	35
114	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	2	17	3	2	3	8	42
115	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	2	2	15	3	3	3	9	41
116	3	2	3	2	2	3	15	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	7	36
117	3	2	3	3	2	2	15	1	2	1	3	2	2	11	2	3	2	7	33
118	2	3	2	2	3	2	14	3	1	2	1	2	3	12	3	2	3	8	34
119	3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	3	3	2	17	2	3	2	7	40
120	3	3	3	2	3	2	16	3	2	2	2	3	3	15	3	3	3	9	40
121	2	3	2	2	3	2	14	3	2	2	2	3	2	14	2	2	3	7	35
122	2	1	2	2	3	2	12	3	2	2	3	3	2	15	2	2	2	6	33
123	2	3	2	3	2	2	14	2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	7	34

124	2	3	2	3	2	3	15	2	2	2	2	3	2	13	3	2	1	6	34
125	3	2	1	3	2	2	13	2	3	2	3	2	1	13	2	2	3	7	33
126	2	1	2	2	3	2	12	3	2	2	1	2	1	11	3	1	1	5	28
127	1	3	2	3	2	2	13	2	2	2	3	1	2	12	3	3	1	7	32
128	2	2	3	3	2	2	14	3	2	2	3	2	3	15	1	2	3	6	35
129	3	2	2	2	2	3	14	3	2	3	2	2	2	14	3	3	2	8	36
130	1	2	3	2	3	2	13	2	1	2	2	2	3	12	3	3	2	8	33
131	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	2	2	15	3	3	2	8	40
132	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	2	2	2	15	3	2	2	7	39
133	1	2	2	2	2	2	11	2	3	2	3	3	2	15	2	3	2	7	33
134	2	1	2	2	3	2	12	3	2	2	2	3	2	14	3	2	3	8	34
135	2	2	3	3	2	3	15	1	2	3	2	2	2	12	3	2	3	8	35
136	3	2	3	2	2	2	14	3	2	3	3	2	2	15	1	2	1	4	33
137	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	3	2	3	15	2	1	1	4	33
138	3	3	3	2	3	2	16	3	3	3	2	3	3	17	2	3	3	8	41
139	2	3	2	2	2	3	14	2	3	2	3	2	3	15	2	1	2	5	34
140	3	2	3	2	3	2	15	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	8	39
141	2	3	3	2	3	2	15	2	3	3	2	3	2	15	3	3	3	9	39
142	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	44
143	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	9	42
144	3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	2	3	2	15	2	2	3	7	39
145	3	2	2	3	3	2	15	3	2	2	3	2	2	14	3	2	3	8	37
146	3	2	3	1	2	2	13	3	1	2	3	2	3	14	2	3	3	8	35
147	2	2	2	1	2	2	11	2	2	3	1	2	2	12	2	3	2	7	30
148	1	3	2	3	2	2	13	2	2	2	2	3	2	13	2	1	2	5	31
149	2	2	3	2	2	2	13	3	2	2	2	3	2	14	3	2	3	8	35
150	2	2	2	3	2	2	13	3	2	2	1	3	2	13	2	1	2	5	31

**Anexo 07:
Tabulación sobre compromiso organizacional**

Sujetos	PREGUNTAS																						VARIABLE TOTAL
	Compromiso Normativo							Compromiso afectivo							Compromiso Continuo								
	1	2	3	4	5	6	SUB	7	8	9	10	11	12	SUB	13	14	15	16	17	18	SUB		
1	2	2	2	3	2	3	14	2	3	2	3	2	2	14	2	3	2	3	3	3	16	44	
2	2	2	2	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	10	2	2	1	2	1	2	10	31	
3	1	2	3	2	2	1	11	2	2	2	1	2	2	11	3	2	2	2	2	2	13	35	
4	2	3	2	2	3	2	14	2	2	3	2	2	3	14	2	3	2	3	2	3	15	43	
5	2	3	3	3	3	2	16	2	3	2	3	2	2	14	3	2	3	2	3	2	15	45	
6	2	2	2	3	2	3	14	2	2	2	1	2	1	10	2	2	1	2	1	2	10	34	
7	2	3	3	2	2	3	15	3	2	2	2	2	2	13	2	3	3	3	3	3	17	45	
8	1	1	2	3	2	1	10	2	1	2	2	2	1	10	2	2	1	2	3	2	12	32	
9	2	2	3	3	2	3	15	2	2	2	3	3	2	14	2	2	2	3	2	3	14	43	
10	2	2	2	2	3	3	14	3	2	3	2	2	2	14	3	2	2	2	2	3	14	42	
11	2	2	3	2	2	1	12	2	3	2	3	3	3	16	2	3	2	3	2	2	14	42	
12	2	2	2	1	3	3	13	1	2	1	2	2	1	9	2	2	1	2	2	1	10	32	
13	2	2	2	3	3	2	14	1	2	1	2	1	2	9	1	2	2	1	2	2	10	33	
14	2	3	2	3	3	2	15	2	2	3	2	2	3	14	2	2	3	3	2	2	14	43	
15	2	2	2	2	2	3	13	2	2	1	2	2	2	11	2	2	3	2	3	2	14	38	
16	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	1	2	2	12	37	
17	3	2	2	2	2	3	14	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	2	14	46	
18	2	2	2	3	2	2	13	2	3	3	3	3	2	16	2	2	3	3	1	2	13	42	
19	2	3	3	3	3	2	16	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	2	2	2	15	47	
20	2	3	2	2	2	3	14	2	2	2	2	2	1	11	2	2	3	3	3	3	16	41	
21	2	3	2	3	2	1	13	2	2	2	2	3	2	13	3	2	3	2	3	2	15	41	
22	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	2	2	13	47	
23	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	2	2	13	41	
24	3	2	3	2	2	3	15	3	2	3	2	2	3	15	2	2	2	3	3	2	14	44	
25	2	2	2	3	3	1	13	2	2	3	2	2	3	14	2	3	2	2	3	2	14	41	
26	2	2	2	2	1	2	11	2	3	2	2	2	2	13	3	2	2	3	3	2	15	39	
27	2	2	2	3	2	3	14	2	3	2	3	3	2	15	3	3	3	3	3	2	17	46	
28	2	1	1	2	2	3	11	3	2	3	2	2	2	14	2	2	2	3	2	3	14	39	
29	2	2	3	2	2	1	12	2	2	3	3	2	3	15	2	3	2	3	2	2	14	41	
30	1	3	3	3	3	1	14	2	3	3	3	3	3	17	2	3	2	3	2	3	15	46	
31	2	2	3	2	2	3	14	2	2	3	1	1	2	11	2	1	2	1	2	1	9	34	
32	3	3	3	3	2	3	17	2	2	3	3	3	3	16	1	1	1	1	2	3	9	42	
33	2	1	1	3	1	2	10	2	2	2	2	1	1	10	1	2	2	2	2	2	11	31	
34	2	2	2	2	2	2	12	3	2	3	2	2	2	14	2	3	2	3	2	3	15	41	
35	2	3	2	3	2	2	14	2	2	3	2	1	3	13	2	2	2	2	3	3	14	41	
36	2	2	3	3	2	3	15	2	3	3	3	2	3	16	2	2	1	1	1	3	10	41	

37	2	2	3	2	3	3	15	2	1	1	1	3	2	10	2	2	2	3	2	3	14	39
38	2	2	1	1	1	1	8	2	2	3	3	2	2	14	2	2	2	2	1	1	10	32
39	2	2	1	3	2	1	11	2	1	2	2	2	2	11	1	1	2	2	2	2	10	32
40	2	1	2	2	2	1	10	1	1	2	2	2	2	10	1	2	2	2	1	2	10	30
41	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	3	14	2	3	2	1	2	2	12	38
42	3	3	2	2	3	2	15	3	2	2	2	2	2	13	3	2	2	2	3	2	14	42
43	2	2	2	2	3	3	14	3	3	2	3	2	3	16	2	3	3	2	2	2	14	44
44	2	3	3	1	3	2	14	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	1	1	2	9	35
45	2	3	2	3	2	1	13	2	2	1	1	1	2	9	3	2	2	2	2	2	13	35
46	2	2	2	3	2	1	12	3	3	3	3	3	2	17	1	1	2	3	3	3	13	42
47	2	1	1	3	1	1	9	3	2	2	2	2	3	14	3	3	2	2	2	2	14	37
48	3	3	3	2	2	1	14	3	2	2	2	2	2	13	2	1	1	1	2	2	9	36
49	2	3	2	1	2	2	12	2	2	2	3	2	1	12	2	2	2	2	2	1	11	35
50	2	3	2	1	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	1	1	2	2	2	1	9	33
51	2	1	1	1	1	1	7	2	3	3	3	3	3	17	2	1	2	1	2	1	9	33
52	2	2	2	3	2	2	13	2	3	3	3	3	3	17	2	2	2	1	1	1	9	39
53	2	2	2	1	3	2	12	2	2	2	3	3	2	14	3	3	2	2	2	2	14	40
54	2	1	1	2	3	3	12	2	3	3	3	3	2	16	3	2	2	2	2	2	13	41
55	2	2	2	3	2	2	13	3	2	2	2	3	3	15	2	3	3	2	2	3	15	43
56	3	2	3	3	3	3	17	2	3	2	3	3	2	15	3	2	3	2	3	2	15	47
57	3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	3	2	3	15	3	2	3	2	3	2	15	47
58	2	3	3	2	3	2	15	3	2	2	2	2	2	13	2	3	2	3	2	3	15	43
59	2	2	3	2	3	3	15	2	3	2	2	2	3	14	3	3	3	2	3	2	16	45
60	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	2	16	2	3	3	2	3	3	16	49
61	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	3	3	3	17	50
62	2	2	3	3	2	3	15	2	3	2	3	3	3	16	2	2	1	2	3	2	12	43
63	2	2	2	2	3	3	14	1	2	1	2	2	1	9	2	2	2	3	2	3	14	37
64	2	2	3	3	2	1	13	1	2	1	2	1	2	9	3	2	2	2	2	3	14	36
65	2	2	2	2	3	3	14	2	2	3	2	2	3	14	2	3	2	3	2	2	14	42
66	3	2	3	3	3	2	16	2	3	3	2	3	2	15	2	2	3	2	3	3	15	46
67	2	3	2	3	3	2	15	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	1	2	2	10	37
68	2	2	2	2	2	3	13	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	1	2	2	11	35
69	2	2	2	3	2	2	13	2	3	3	3	3	2	16	2	2	3	2	3	2	14	43
70	3	2	2	2	2	3	14	2	2	3	3	3	3	16	2	2	3	1	2	2	12	42
71	2	2	3	3	3	3	16	2	3	2	2	3	3	15	2	3	3	3	3	2	16	47
72	2	3	3	2	3	2	15	2	2	2	2	3	2	13	2	2	3	3	1	2	13	41
73	2	3	2	2	2	3	14	1	2	2	2	2	2	11	2	2	3	2	2	2	13	38
74	3	3	2	3	2	3	16	2	3	3	3	2	2	15	2	3	3	3	3	3	17	48
75	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	2	2	3	15	3	2	3	2	3	2	15	47
76	1	2	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	3	13	37
77	3	2	3	2	2	3	15	2	2	3	2	3	3	15	2	2	2	2	3	3	14	44
78	1	2	3	3	2	3	14	2	3	3	3	2	3	16	3	3	2	2	2	2	14	44

79	2	3	2	3	3	2	15	3	2	2	2	2	2	13	2	1	2	3	2	1	11	39
80	2	3	2	3	2	2	14	3	3	2	3	2	3	16	1	2	2	2	3	3	13	43
81	2	3	2	2	1	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	2	1	12	36
82	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	3	2	16	48
83	3	2	3	3	2	3	16	3	2	2	3	2	3	15	2	3	2	3	2	3	15	46
84	2	2	3	3	2	1	13	2	3	2	3	2	2	14	2	3	2	3	2	3	15	42
85	1	3	2	3	3	2	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	38
86	2	3	2	1	1	2	11	2	2	1	2	2	2	11	3	2	2	2	3	2	14	36
87	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	3	2	16	2	2	3	3	3	3	16	49
88	2	3	2	2	3	2	14	2	1	1	2	1	2	9	3	2	2	2	2	2	13	36
89	2	3	2	2	3	2	14	2	1	3	2	3	2	13	2	2	2	3	2	2	13	40
90	3	2	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	3	11	3	2	2	2	2	2	13	37
91	2	2	3	2	2	3	14	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	2	13	39
92	3	3	3	3	2	2	16	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	3	3	18	50
93	2	3	3	3	3	2	16	3	3	2	2	3	2	15	2	2	2	3	3	3	15	46
94	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	3	2	16	3	3	3	2	2	2	15	48
95	3	2	2	3	3	2	15	2	2	3	2	3	2	14	3	2	2	3	2	2	14	43
96	3	2	3	3	2	3	16	3	2	3	2	3	2	15	3	2	3	2	3	2	15	46
97	2	2	2	3	3	2	14	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	3	2	13	40
98	2	3	2	2	2	1	12	2	3	2	2	2	3	14	2	1	2	3	3	2	13	39
99	3	2	2	2	2	1	12	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	3	2	2	14	38
100	2	2	2	1	1	2	10	3	2	3	1	2	3	14	3	2	1	2	3	2	13	37
101	2	1	2	2	3	2	12	2	1	2	3	2	3	13	2	1	2	1	2	3	11	36
102	2	2	2	3	3	2	14	2	1	2	3	2	3	13	2	1	2	3	2	1	11	38
103	2	3	2	1	1	2	11	1	2	3	2	3	2	13	2	1	2	1	2	3	11	35
104	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	2	3	2	15	2	3	2	3	3	3	16	48
105	3	2	1	1	2	2	11	2	2	3	2	2	2	13	3	2	1	2	1	2	11	35
106	2	3	2	2	3	2	14	3	2	2	2	2	3	14	2	1	2	3	3	2	13	41
107	3	2	3	2	3	3	16	3	2	3	3	2	2	15	3	3	2	2	3	2	15	46
108	3	2	2	3	3	2	15	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	2	1	2	12	40
109	3	3	3	2	3	2	16	2	3	3	2	3	2	15	3	3	3	2	3	3	17	48
110	2	3	2	3	3	2	15	3	2	2	3	3	2	15	3	3	3	3	2	3	17	47
111	3	3	2	3	3	2	16	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	2	3	2	15	46
112	2	3	3	3	3	2	16	3	2	3	2	2	3	15	3	3	2	3	2	3	16	47
113	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	1	12	1	2	2	3	2	1	11	36
114	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	51
115	3	3	2	2	3	3	16	3	2	3	2	3	2	15	3	2	2	3	2	3	15	46
116	3	2	3	3	3	2	16	2	3	2	3	3	3	16	2	3	2	3	3	3	16	48
117	2	2	2	1	3	2	12	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	2	2	12	35
118	3	2	2	2	3	2	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	38
119	3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	3	2	2	16	3	2	3	2	3	2	15	47
120	3	2	3	2	2	3	15	3	3	2	3	3	2	16	3	3	2	3	3	2	16	47

121	2	2	2	2	3	2	13	2	3	2	1	2	2	12	2	1	3	2	3	2	13	38
122	2	3	2	3	2	1	13	2	3	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	3	11	37
123	3	2	2	2	2	1	12	3	2	1	2	2	2	12	2	1	2	3	2	3	13	37
124	2	2	2	2	1	2	11	2	1	2	3	3	3	14	3	2	1	2	3	2	13	38
125	3	2	2	1	2	3	13	1	3	2	2	1	1	10	3	1	2	2	3	2	13	36
126	3	2	3	1	2	2	13	2	2	3	2	1	3	13	1	2	1	2	3	2	11	37
127	3	1	2	3	2	3	14	3	2	2	2	3	1	13	2	2	3	2	3	2	14	41
128	2	2	3	2	2	2	13	2	1	3	2	3	2	13	3	2	1	2	3	2	13	39
129	3	2	3	2	2	2	14	2	1	2	1	2	3	11	2	3	1	2	2	3	13	38
130	2	3	2	2	3	2	14	2	1	2	1	2	3	11	2	1	2	2	2	2	11	36
131	3	3	2	2	3	3	16	3	2	3	2	3	2	15	2	3	2	3	2	3	15	46
132	3	3	3	2	3	2	16	3	3	2	3	3	2	16	3	2	3	3	2	3	16	48
133	2	2	2	2	2	3	13	3	2	1	2	1	2	11	2	1	2	1	2	3	11	35
134	2	2	2	3	3	2	14	2	2	3	2	1	2	12	2	3	2	1	2	1	11	37
135	2	3	2	2	2	1	12	1	2	3	2	3	2	13	3	2	1	2	3	2	13	38
136	2	2	2	2	2	2	12	2	1	3	2	2	3	13	3	2	1	2	2	2	12	37
137	2	2	2	2	1	2	11	2	3	2	2	2	3	14	2	1	2	3	2	3	13	38
138	2	3	2	3	3	3	16	2	3	2	3	2	3	15	3	2	3	3	3	3	17	48
139	2	2	2	2	3	2	13	3	2	3	1	2	3	14	2	2	2	2	2	2	12	39
140	2	3	3	2	3	2	15	2	3	2	3	2	3	15	2	3	2	3	2	3	15	45
141	2	3	2	2	3	3	15	2	3	2	3	2	3	15	3	2	3	2	3	2	15	45
142	3	2	3	3	3	2	16	3	2	3	2	3	2	15	3	2	3	2	3	2	15	46
143	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	3	2	16	2	3	3	3	2	3	16	49
144	3	2	3	3	3	3	17	2	3	2	3	2	3	15	3	3	3	2	2	3	16	48
145	2	2	2	3	3	2	14	1	2	2	1	2	3	11	1	2	1	2	3	2	11	36
146	3	2	2	2	2	2	13	2	3	2	1	2	3	13	2	2	2	2	1	2	11	37
147	2	3	2	2	2	2	13	1	2	3	2	3	2	13	2	2	2	2	3	3	14	40
148	1	2	2	3	2	2	12	2	2	2	2	1	2	11	2	2	1	3	2	3	13	36
149	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	3	3	2	14	3	2	1	2	3	2	13	38
150	3	2	2	3	2	3	15	2	2	1	2	2	3	12	3	3	2	1	2	3	14	41

Anexo 08:
Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

POS
GRA
DO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 11 de Junio de 2021

Carta P. 198-2021-UCV-EPG-SP

C.P.C
FIDENCIO SÁNCHEZ CAURURO
ALCALDE
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MILLA MENDEZ, KATTY MARILIA**; identificado(a) con DNI/CE N° 44094992 y código de matrícula N° 7002517197; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

TRABAJO REMOTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, HUARAZ, 2021

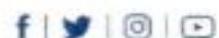
En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 09:
Respuesta de la entidad



MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE
INDEPENDENCIA

GERENCIA DE
ADMINISTRACION Y
FINANZAS

SUB GERENCIA DE
RR-HH



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

60219-1

Independencia, 19 de Julio de 2021.

CARTA N° 118 -2021-MDI-GAF-SGRH/SG

SEÑOR:

RUTH ANGELICA CHICANA BECERRA

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad Cesar Vallejo

Presente. -

Asunto : OTORGO AUTORIZACIÓN

Referencia : EXPEDIENTE N° 60219-0

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y a la vez en atención al documento de referencia, **AUTORIZAR** a realizar su trabajo de investigación en esta Comuna Edil a la alumna **MILLA MENDEZ KATTY MARILIA**, identificada con DNI N° 44094992, estudiante del programa de **MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA**, de la **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**; tesis titulado: **TRABAJO REMOTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, HUARAZ 2021.**

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,

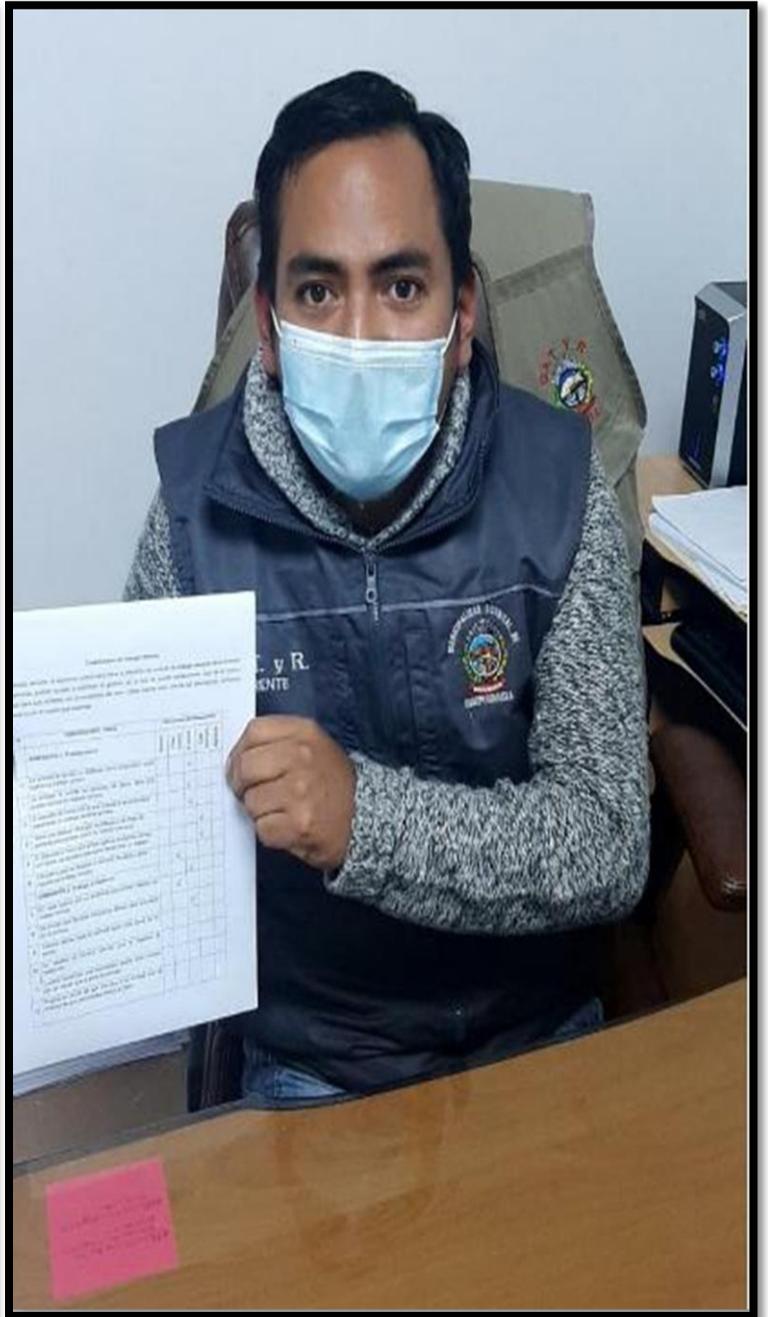
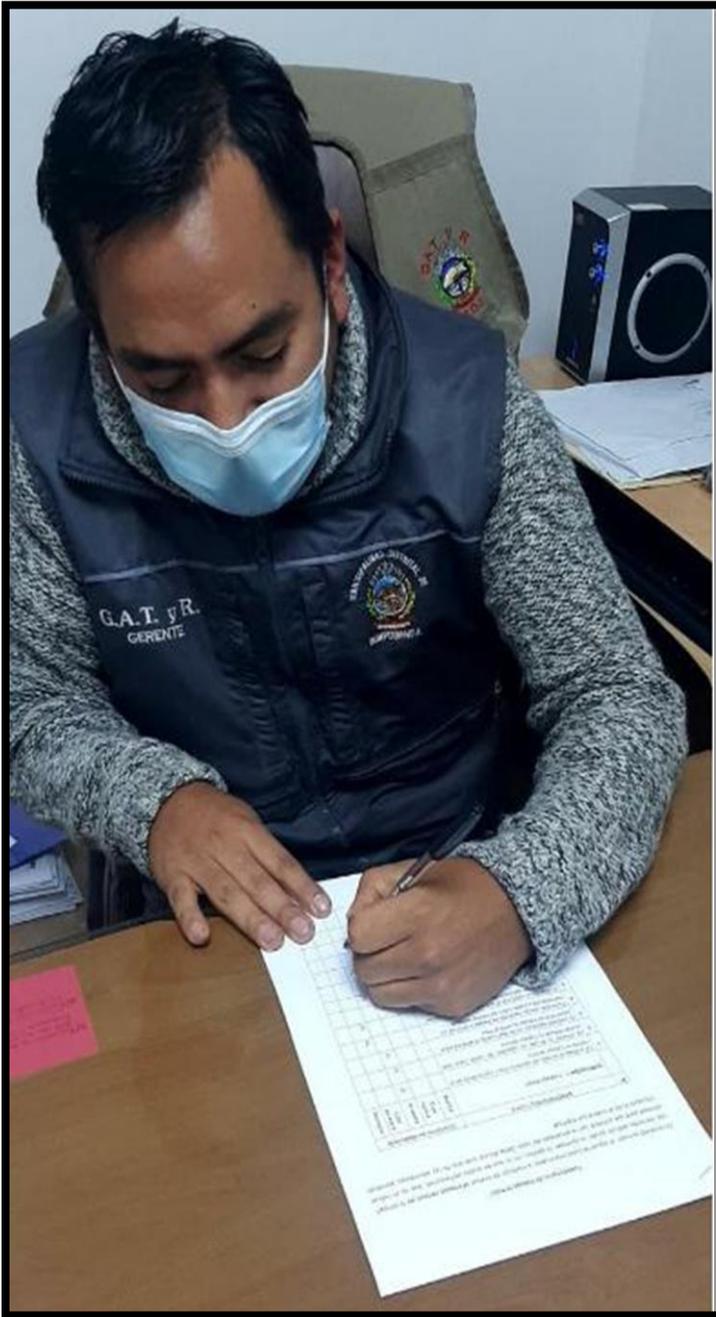
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA

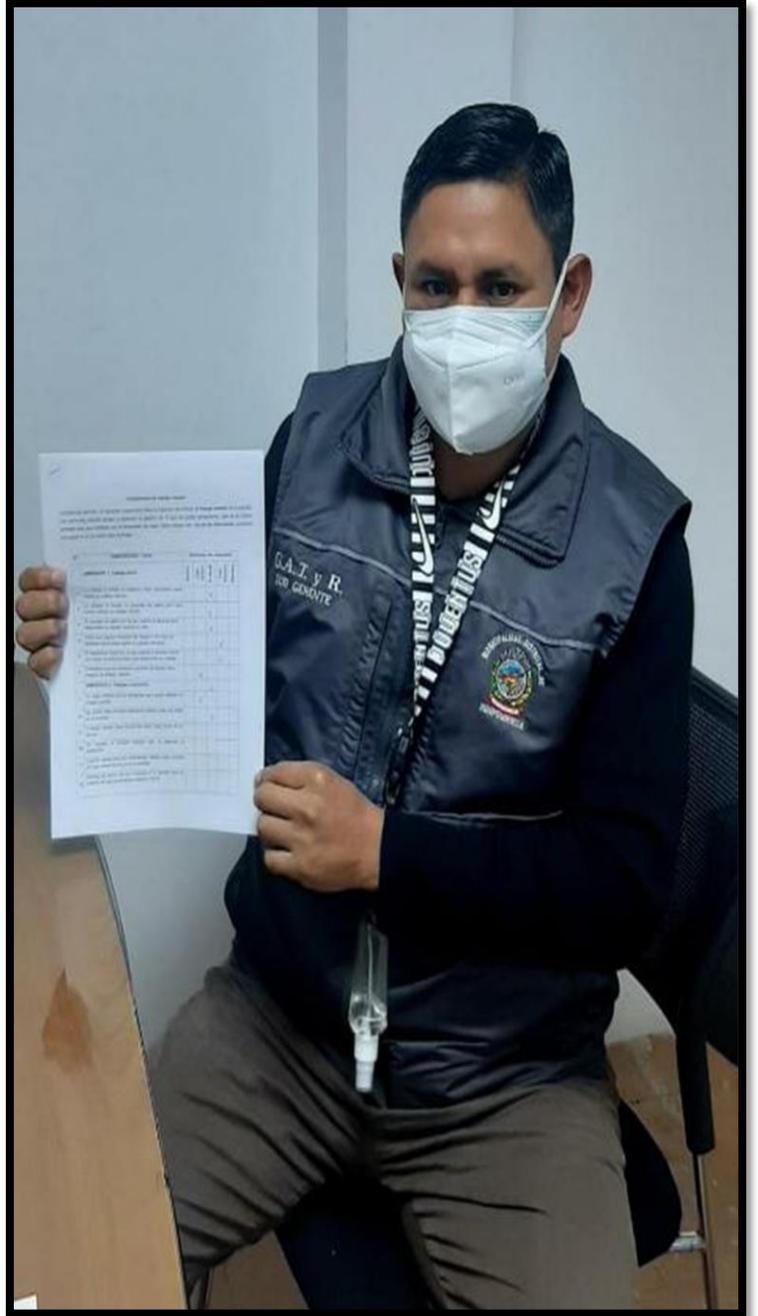
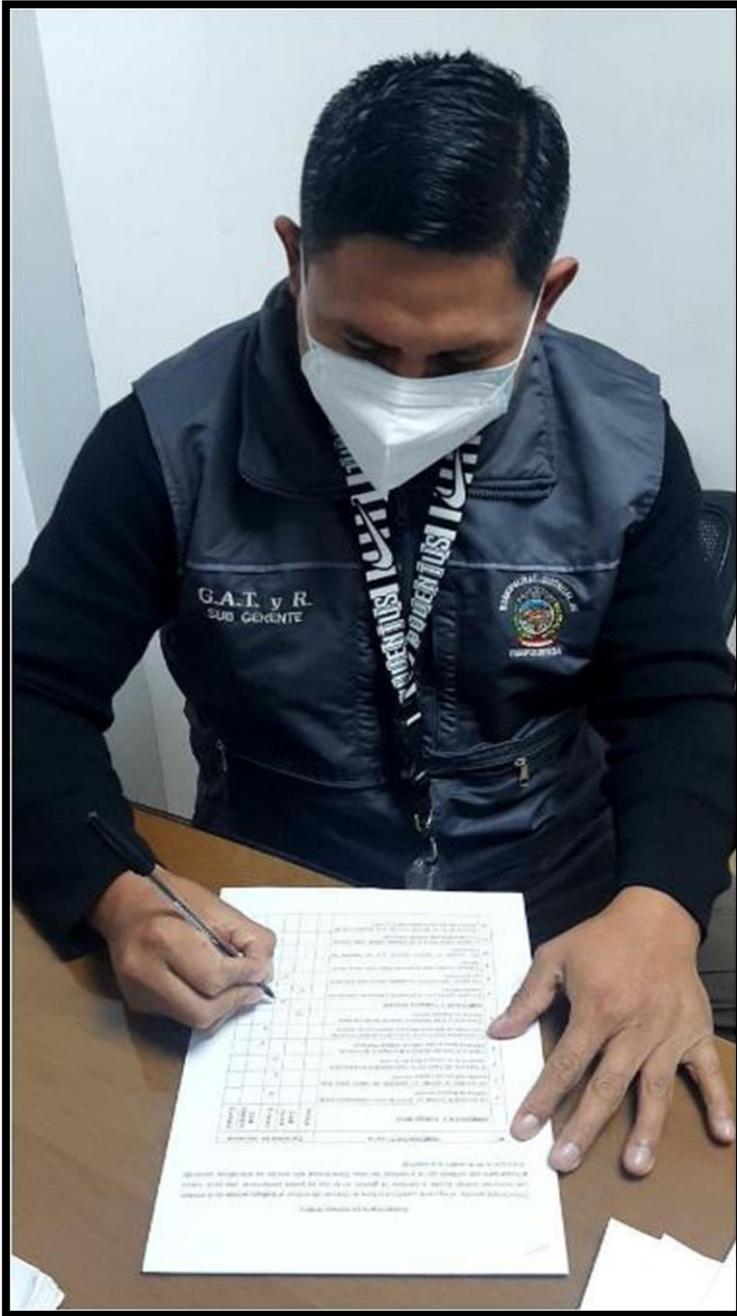
DR. ADR. WILFREDO NARANJO SILVA
SUO GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

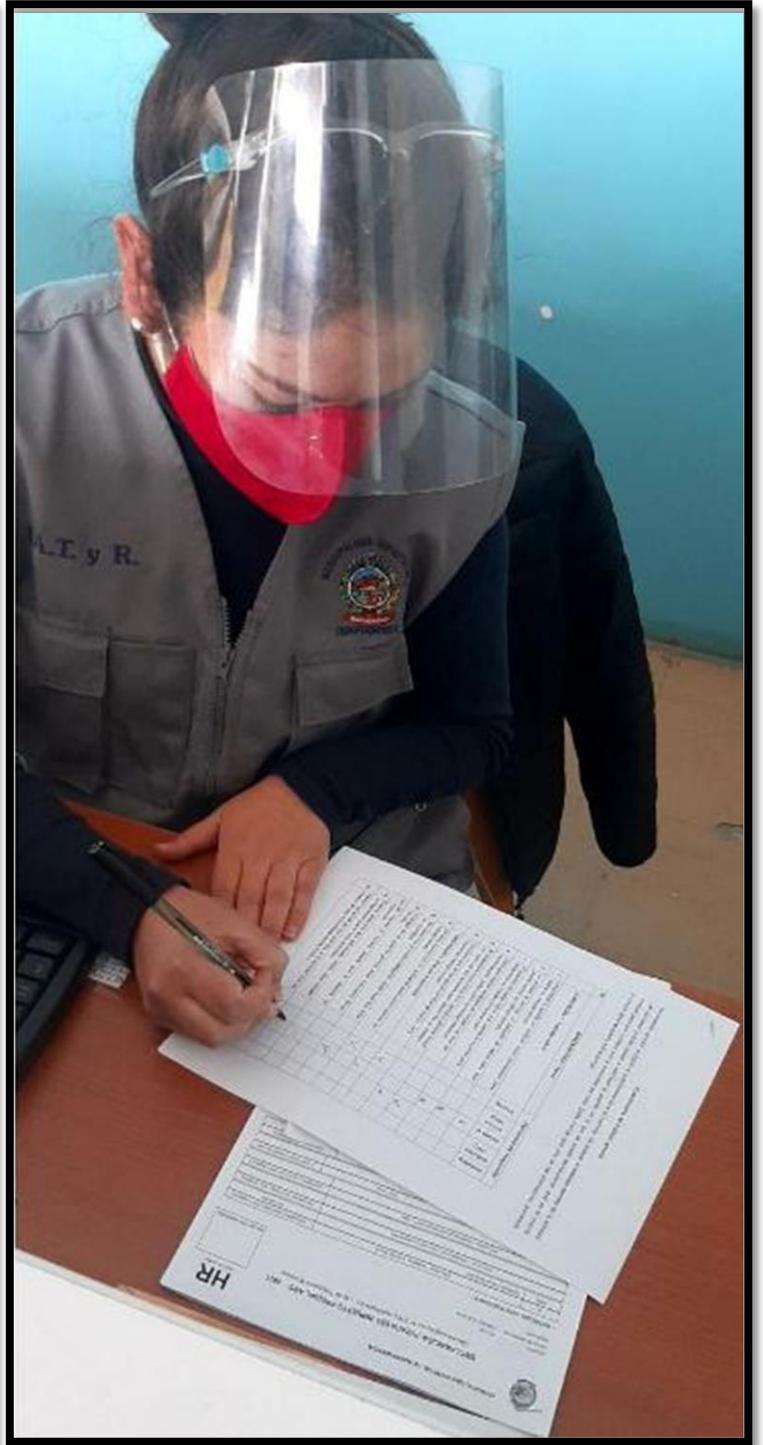
C/c
Archivos
Sec



**Anexo 10:
Encuestas realizadas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de
Independencia**







Anexo 11: Encuestas realizadas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia

Questionario del compromiso organizacional

Considerado servidor, en el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar compromiso organizacional de la entidad. Las opiniones podrán ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, con el mismo propósito para que concuerde con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas presentada una equis (x) en el cuadro que corresponda.

N°	DIMENSIONES / Items	Opciones de respuesta			
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre
DIMENSIÓN 1: Compromiso Normativo					
1	Considero que cumplo con las normas de contribución deposita por la institución.			X	
2	Considero que cumplo con las normas de seguridad de la institución.			X	
3	Considero que permanentemente soy evaluado por el superior de la institución.	X			
4	Cumplo con mis actividades que están relacionadas a trabajo cotidiano.				X
5	Me siento comprometido con el trabajo que realizo en la institución.			X	
6	Considero que estoy suelto con el desarrollo organizacional de la institución.	X			
DIMENSIÓN 2: Compromiso afectivo					
7	Considero que frente a los trabajos extra, frecuentemente colaboro.			X	X
8	Apoyo a mis compañeros para que puedan desarrollar sus funciones de manera oportuna.				X
9	Me identifico con las metas institucionales de la institución.				X
10	Considero que he desarrollado lazos afectivos con la institución.			X	
11	Trabajo en conjunto con mis compañeros para cumplir con las funciones asignadas.			X	
12	Me siento a gusto al compartir el trabajo en equipo en la institución donde laboro.				X

DIMENSIÓN 3: Compromiso Continuo					
13	En este último año, he crecido profesionalmente por las oportunidades ofrecidas en la institución.			X	
14	He recibido un curso por parte de la institución en el último año.			X	
15	Siento que la institución reconoce el trabajo que realizo.				X
16	Recibo algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando realizo trabajos extras.			X	
17	Conozco las logros que debo alcanzar, para poder ascender de cargo.	X			
18	En la institución me ofrece oportunidades de aprender nuevas habilidades.				X

Cuestionario de trabajo remoto

Considerado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar el trabajo remoto de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

N°	DIMENSIONES / Items	Opciones de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: Trabajo móvil						
1	La entidad le brinda un teléfono móvil corporativo para realizar su trabajo remoto.		X			
2	La entidad le brinda un paquete de datos para que pueda realizar su trabajo remoto.		X			
3	El paquete de datos con el que cuenta le alcanza para desarrollar su trabajo durante el mes.			X		
4	Tiene que realizar recargas de megas o de línea de llamadas para poder cubrir su trabajo mensual.			X		
5	El dispositivo móvil con el que cuenta le permite contar con todas las aplicaciones para desarrollar su trabajo.			X		
6	Considera que es necesario cambiar de equipo para mejorar su trabajo remoto.		X			
DIMENSIÓN 2: Trabajo a domicilio						
7	En casa cuenta con un ambiente para poder realizar su trabajo remoto.				X	
8	Se siente más cómodo trabajando desde casa que estar en la entidad.		X			
9	Trabajar desde casa le permite estar más cerca de su familia.			X		
10	Se respeta el horario laboral que le dispone la institución.				X	
11	Cuando desarrolla sus actividades desde casa cumple con las metas que le pone la entidad.				X	
12	Realiza en envío de sus avances a la entidad que se enteren de que actividades realiza a diario.			X		

DIMENSIÓN 3: Trabajo en telecentro					
13	La entidad cuenta con un espacio para que los trabajadores que no cuenta con recursos tecnológicos puedan acceder y realizar su trabajo remoto.		X		
14	Considera que la entidad debe tener un espacio para que se pueda realizar trabajo remoto.			X	
15	En casa ha diseñado un espacio para poder desarrollar su trabajo remoto.			X	