



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Trabajo Remoto y Compromiso Organizacional en los Servidores de la
Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en Tiempos de Pandemia**

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

AUTORAS:

Gómez Príncipe Susana Abigail (ORCID: 0000-0002-0855-795X)
Mantilla Pretel Inesita Paulette (ORCID: 0000-0001-76256692)

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organización

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta investigación va dedicada a Dios por habernos brindado sabiduría, salud, porque día a día fue él quien nos guio para llegar hasta aquí y cumplir nuestras metas.

A nuestros padres por su dedicación y confianza que depositaron en nosotras; fueron ellos nuestra motivación, quienes nos enseñaron con su ejemplo a luchar para conseguir lo que nos proponíamos.

A todos aquellos que estuvieron presentes apoyándonos de una u otra manera, en el desarrollo de esta investigación.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios por ayudarnos a cumplir nuestros sueños y sobre todo que pese a las adversidades nos permitió obtener nuestro ansiado título profesional.

Agradecemos a nuestros padres y hermanos por su apoyo y consejo en cada decisión tomada a largo de estos años, por brindarnos su amor que nos impulsaron a seguir nuestros objetivos y cumplir nuestras metas.

Índice de contenidos

Dedicatoria

Agradecimiento

Índice de tablas

Índice de figuras

Resumen

Abstract

I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Métodos de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	29

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel del trabajo remoto en los servidores de la Gerencia - EsSalud de La Libertad 2021, en tiempos de pandemia.	19
Tabla 2 Nivel del compromiso organizacional en los servidores de la Gerencia - EsSalud de La Libertad 2021, en tiempos de pandemia.....	16
Tabla 3 Relación de las dimensiones del Trabajo Remoto con Compromiso Organizacional en los servidores de la Gerencia - EsSalud La Libertad 2021, en tiempo de pandemia.....	17
Tabla 4 Relación del trabajo remoto y el compromiso organizacional en los servidores de la Gerencia - EsSalud de La Libertad 2021, en tiempos de pandemia.	189

Índice de figuras

Gráfico 1: Identificar el nivel del trabajo remoto en los servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en tiempos de pandemia.	40
Gráfico 2: Indicar el nivel del compromiso organizacional en los servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en tiempos de pandemia.....	411
Gráfico 3: Determinar la relación de las dimensiones del Trabajo Remoto con compromiso organizacional en los servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en tiempos de pandemia.	422
Gráfico 4: Determinar la relación entre el trabajo remoto y el compromiso organizacional en los servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en tiempos de pandemia.	50

Resumen

En la investigación se tuvo como objetivo general determinar la relación entre el trabajo remoto y el compromiso organizacional en los servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en tiempos de pandemia, la metodología que se utilizó en el estudio es de tipo aplicada de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, con respecto al diseño se utilizó no experimental, pues no se manipuló las variables, la población estuvo conformado por 174 servidores de la Gerencia de EsSalud La Libertad, con una muestra de 51 servidores, para realizar el proceso de recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta para ambas variables y se utilizó como instrumento el cuestionario. Se efectuó la prueba de validez para el trabajo remoto y compromiso organizacional mediante el Alfa de Cronbach dando un valor de 0.827, garantizando la viabilidad del estudio. Se concluye que a mejores condiciones de trabajo remoto mayor compromiso, en los servidores de la Gerencia – EsSalud.

Palabras clave: compromiso organizacional, trabajo remoto

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between remote work and organizational commitment in the servers of Management - EsSalud La Libertad 2021, in times of pandemic, the methodology used in the study is of the applied level type descriptive correlational, quantitative approach, with respect to the design, it was used non-experimental, since the variables were not manipulated, the population was made up of 174 servers from the Management of EsSalud La Libertad, with a sample of 51 servers, to carry out the process of Data collection, the survey technique was applied for both variables and the questionnaire was used as an instrument. The validity test for remote work and organizational commitment was carried out using Cronbach's Alpha, giving a value of 0.827, guaranteeing the viability of the study. It is concluded that the better conditions of remote work, the greater the commitment, in the servers of the Management - EsSalud.

Keywords:. organizational commitment, remote work

I. INTRODUCCIÓN

El entorno social en el que se vive, viene soportando la inclemencia de una nueva enfermedad, Covid-19, causando la muerte de miles de individuos en el mundo entero. Esta enfermedad, desde su expansión iniciada en diciembre del 2019 ha traído consecuencias muy graves, y pérdidas lamentables, que han producido una gran tasa de mortalidad, alrededor de 4,2 millones de personas a nivel mundial y una comprometida crisis económica que ha dejado en la pobreza extrema a más de 114,4 millones de personas (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2021).

El confinamiento y distanciamiento social han provocado que miles de puestos de trabajo se vean afectados por la pandemia, dejando a su paso cuantiosas pérdidas económicas, y grandes riesgos sociales, provocados por la coyuntura sanitaria y económica. La problemática, sobre la economía, se ve reflejado también, en Estados Unidos, sobre todo, porque, diferentes rubros, que abastecen a la población se ve afectada por la poca incidencia económica. Los meses de febrero y abril, han percibido una caída económica leve, dentro del marco laboral, como: el rubro de arte y entretenimiento (-54,5%), los restaurantes y hoteles (-47,3%), el comercio al por menor (-13,7%) y la construcción (-13,2%) (Comisión Económica para América Latina [CEPAL],2020).

A la fecha, se han formulado diferentes propuestas, que han sido dirigidas, por los diferentes entes políticos en el mundo, buscando promover, aquellos medios necesarios para mitigar el aumento de esta enfermedad, que viene siendo una lucha constante entre la conformidad de estrategias políticas, que puedan salvaguardar a la población, gracias a diferentes medios de apoyo humanitario. Como el Programa Mundial de Alimentos (PMA, 2020) y La Organización de las Naciones Unidas, para la Agricultura y la Alimentación (FAO, 2020).

A raíz de esta situación que aqueja al mundo entero, por causa de la Covid-19, el Perú, ha sufrido mucho desde que se inició la pandemia.

El confinamiento, el aislamiento social, se convirtió en una cárcel temporal, para todos los peruanos. El contexto de aquel impacto en la realidad peruana trajo consigo una gran crisis emocional y económica, el incremento del desempleo, la reducción de personal, ya que el trabajo presencial tuvo una gran reducción. En el

Perú, existe un 98% de las compañías participantes, que utilizan la modalidad de trabajo remoto para un promedio del 47% de sus colaboradores. (Lengua, 2020).

Ante la realidad del desempleo, muchas empresas tuvieron que acogerse a este tipo de medio, para así fomentar el desarrollo productivo y laboral. El trabajo remoto no es otra cosa que la prestación subordinada que realiza un empleado, que se encuentra físicamente en su domicilio o en un lugar de aislamiento domiciliario (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTP], 2020). El trabajo remoto, según la coyuntura de emergencia se ha convertido en un medio regulador que ha logrado compensar las dificultades laborales. Facilitando su aplicación en el mercado laboral peruano (Instituto Peruano de Economía [IPE], 2020).

Desde la publicación del Decreto de Urgencia N° 026-2020 con fecha establecida el 15 de marzo del 2020, el gobierno promulgó medidas importantes, según la situación que asolaba el territorio nacional, para prevenir la propagación del Covid-19. Consolidando, la aplicación de trabajo remoto en el sector público y privado, con respecto a la emergencia sanitaria por el Covid-19. Cabe resaltar, que la vigencia, para la aplicación del trabajo remoto, fue ampliada con el Decreto de Urgencia N° 127-2020 de fecha 01 de noviembre del 2020. Mediante Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, de fecha 25 marzo del 2020, el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo aprueba la “Guía para la Aplicación de Trabajo Remoto”. Posteriormente el Seguro Social de Salud – EsSalud, mediante RESOLUCION DE GERENCIA CENTRAL N° 450-GCGP-ESSALUD-2020, aprueba el lineamiento sobre “Implementación del Trabajo Remoto”, mientras dure el Estado Emergencia Sanitaria.

Frente a ello, la pregunta de investigación se formuló de la siguiente manera ¿Cuál es la relación del trabajo remoto y compromiso organizacional en los servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en tiempos de pandemia?

Así mismo, se ha tomado en cuenta a Hernández et al. (2014) para justificar la presente investigación.

Con respecto al valor metodológico o de conocimiento de investigación, las variables utilizadas, tanto, como el trabajo remoto y el compromiso organizacional, serán analizadas, dentro del marco de teorías a realizar, considerando los indicadores establecidos.

Así también, dicha investigación permitirá tomar acciones concretas a las diferentes

empresas que incorporan el trabajo remoto como un medio potencial en el desarrollo laboral.

De igual manera en cuanto a la relevancia del trabajo remoto y compromiso organizacional en las diferentes entidades públicas o privadas, se busca fortalecer aquellos lazos de comunicación, participación y disponibilidad entre trabajador y empleador, que favorezcan el desarrollo individual y comunitario.

En cuanto a la utilidad metodológica, el reciente estudio será referente para otras investigaciones en cuanto al trabajo remoto y el compromiso organizacional.

El objetivo general de la presente investigación es: Determinar la relación entre el trabajo remoto y el compromiso organizacional en los servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en tiempos de pandemia. Los diferentes objetivos específicos planteados son: OE1. Identificar el nivel de Trabajo Remoto en los Servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en tiempos de pandemia; OE2. Indicar el nivel de Compromiso Organizacional en los servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en tiempos de pandemia. OE3. Determinar la relación de las dimensiones del Trabajo Remoto con compromiso organizacional en los servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en tiempos de pandemia.

De igual manera se planteó la hipótesis general: Existe una relación positiva entre Trabajo Remoto y Compromiso Organizacional en los servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en tiempos de pandemia.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a la presente investigación, se realizó una búsqueda sistemática, teniendo en cuenta la información requerida para las variables de estudio, tanto a nivel internacional y nacional, encontrándose lo siguiente:

A nivel internacional se encontró:

Irusta et al., (2020) Quienes en su investigación tuvieron como objetivo, sobre el Estudio de Caso: entorno organizacional del trabajo remoto. Investigación de alcance descriptivo, da un enfoque mixto, la población estuvo conformada por teletrabajadores argentinos de distintas empresas durante el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPyO). y el Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio (DiSyO). La muestra consistió en la elección de cuatro personas de distintas empresas, de las cuales dos de estas tenían experiencia en trabajo remoto a tiempo parcial o total. El tipo de muestreo fue de conveniencia (no probabilístico). Entre los instrumentos empleados para la recolección de datos se: entrevistas semi estructurada. Los principales resultados fueron: se resalta el nivel de información de la empresa y la cultura organizacional que atenuó la situación sanitaria; la capacitación por parte de las empresas al personal, a través de videos conferencias en línea. Por consiguiente, se concluye que la prestación laboral, en cuanto al trabajo remoto, conlleva una gran demanda de planificación, tanto laboral como familiar.

Aldana et al., (2018) quienes tuvieron como objetivo, analizar sobre el Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. Investigación de alcance descriptivo, de enfoque cualitativo, cuya población estuvo conformada por tres profesionales en enfermería que trabajan en diferentes instituciones de salud, tanto privada como pública. El tipo de muestreo no probabilístico. El instrumento empleado fue la entrevista semi estructurada compuesta por siete ítems. Principales resultados: dentro del marco del compromiso organizacional, el factor relacional, facilita que exista una mayor incidencia dentro del clima laboral, facilitando el desarrollo profesional, y un mayor liderazgo; las entidades públicas buscan generar estabilidad, para con sus empleados, a diferencia de las instituciones privadas, que manifiestan un

individualismo y una relación unilateral. Por lo tanto se concluye que, el compromiso organizacional de los trabajadores de enfermería, tanto, de entidades públicas como privadas, manifiestan una participación distinta, al margen del compromiso afectivo, continuo y normativo. Las entidades públicas, facilitan que los empleados puedan tener una estabilidad laboral y con ello fortalecer el desarrollo competitivo y el sentido de pertenencia; siendo las entidades privadas, lugares de competencia, donde el empleado lucha por una estabilidad laboral.

Medina et al., (2021) quienes en su investigación tuvieron como objetivo analizar las Competencias claves para el teletrabajo en profesores de una institución superior cubana. Investigación de alcance descriptivo, de enfoque cualitativo. La población estuvo conformada por trabajadores y directivos que se encontraban bajo la modalidad del teletrabajo. La muestra consistió en la elección de 43 profesores. El tipo de muestreo no probabilístico. El instrumento empleado fue el cuestionario. Principales resultados: el desempeño de los profesores, con respecto al teletrabajo, consolidan una alta relación en cuanto a la disciplina y autocontrol; el uso de las TICs, deben ser verificadas, para una mayor consolidación del efecto del teletrabajo, dentro de los espacios laborales. Por lo tanto, se concluye, que es necesario que el teletrabajo, mantenga un nivel alto en competencias y oportunidades de desarrollo y crecimiento, para así, favorecer el vínculo de oportunidades con los trabajadores. Cuya situación requiere una valoración de los factores competentes para su fortalecimiento.

Rugel y Romero (2020) quienes en su investigación tuvieron como objetivo analizar la percepción de los trabajadores frente al teletrabajo, durante la pandemia Covid-19, Investigación de alcance descriptivo, con enfoque cualitativo, la población estuvo conformada por 40 viviendas de una urbanización. La muestra consistió en la elección de 15 teletrabajadores. El tipo de muestreo no probabilístico. El instrumento empleado la entrevista. Principales resultados fueron: las percepciones frente al teletrabajo, consideran una debilidad, ya que, el estilo de vida confluye entre las tareas domésticas y laborales, perjudicando la salud física y mental de los trabajadores; las actividades de teletrabajo, han transformado su espacio personal, considerando, una molestia y dificultad en ciertas ocasiones; el teletrabajo, en relación al confinamiento por la Covid-19, ha generado que esta modalidad, dividiera el contacto familiar, ya que el exceso de trabajo, impide la

relación interpersonal con las personas. Conclusión: la realidad laboral, bajo la modalidad del trabajo remoto, ocasiono, un cierto grado de dificultad, entre el ámbito familiar y laboral, dentro del marco del confinamiento; las empresas no consideraron cierto incremento económico, ante la exigencia del teletrabajo; el teletrabajo, es considerado como una modalidad negativa, por parte de los trabajadores, que ratifican el volver al trabajo presencial.

Díaz (2021) quien en su investigación tuvo como objetivo comparar las ventajas y desventajas que tiene la implementación del teletrabajo para los millennials, jóvenes de 24 a 35 años, en Chile. Investigación de alcance descriptivo, de enfoque cualitativo, la población estuvo conformada por hombres y mujeres, entre ellos, participantes, considerados millenianls. La muestra consistió en la elección de 12 profesionales, entre 24 y 35 años. El tipo de muestreo fue no probabilístico e intencional. El tipo de instrumento empleado fue la entrevista semiestructurada. Principales resultados fueron: en el teletrabajo existen áreas que deben ser atendidas de manera presencial; el teletrabajo permite tener un horario compartido y flexible con el entorno familiar; el teletrabajo requiere de medios técnicos necesarios para el buen desarrollo laboral; el teletrabajo requiere confidencialidad y seguridad por parte del empleado, hacia la empresa; el teletrabajo requiere del seguimiento operativo de las jefaturas y sectores administrativos; el teletrabajo debe ser configurar una inversión por parte del empleado hacia la empresa o entidad. Por ello, se concluye, que el teletrabajo se convierte en una modalidad importante en el desarrollo laboral. Consolidando herramientas, que promueven el crecimiento, desarrollo y productividad del empleado dentro de la empresa o institución.

A nivel nacional se encontró:

Mendoza (2019) En su investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de Compromiso Organizacional en los trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana. Investigación de tipo descriptivo no experimental transaccional, con una población conformada de 50 colaboradores de ambos géneros, siendo 12 hombres y 38 mujeres en un rango de 20 a 38 años, los cuales constituye el fragmento de los colaboradores del campo, en la empresa consultora del distrito de

Lima Metropolitana, la muestra es de tipo censal, es decir que se tomó el 100% de la población a evaluar. Por ende, la muestra es de 50 colaboradores de ambas naturalezas desde 20 a 38 años, el instrumento para obtener los datos se empleó la escala de cuestionario. Principales resultados: se obtuvo un 70% con respecto a los trabajadores que poseen un Compromiso Organizacional de categoría favorable, mientras que el 4.0% obtuvo una categoría muy desfavorable. Así mismo en las dimensiones Afectivo y normativo obtuvieron un nivel de categoría Favorable, mientras que la dimensión continua tiene un nivel de categoría Desfavorable.

Irigoyen (2021) quien en su investigación tuvo como objetivo general, plantear estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque. Investigación de tipo nivel básico, con un diseño de investigación no experimental, de corte transversal. La población estuvo constituida por cuarenta trabajadores del sector público, con discapacidad física que trabajan en el Gobierno Regional de Lambayeque. La muestra es equivalente a la población. El instrumento que se empleo fue la encuesta, mediante un cuestionario. Principales resultados: El diseñó de una propuesta denominada ET-GORE-Lambayeque, cuyo fin es mejorar el desempeño laboral en los colaboradores, contando con cuatro estrategias: inteligencia emocional, comunicación interna, desarrollo personal y profesional y las Tics.

Melgarejo (2018) La investigación tiene como objetivo relacionar el compromiso organizacional entre los servidores nombrados y CAS de la Oficina de Recursos Humanos del Minedu. Investigación de tipo básica, de nivel descriptivo comparativo, el diseño es no experimental ya que la variable no se manipuló. La población con la que se trabajo fue un total de 80 servidores, los cual se divide en dos partes, dieciséis son servidores nombras y sesenta y cuatro servidores del CAS. La técnica que utilizó fue la encuesta de tipo Likert y el instrumento empleado es el cuestionario. Como primer resultado de la investigación es que no existe diferencia en lo que es compromiso organizacional de los servidores nombrados y CAS, no se encontró que hay diferencia entre las dimensiones de las variables.

Aquije et al., (2021) en su investigación tuvieron de objetivo general investigar si el trabajo remoto como: herramienta de trabajo ayuda a incrementar el

compromiso de los colaboradores en el área comercial corredores y en el contexto general de la organización. investigación de tipo descriptivo y exploratorio, con un enfoque cuantitativo y cualitativo. La población conformada es de cuarenta y dos personas, de las cuales treinta y nueve laboran en la división comercial del canal corredores, y tres son gerentes responsables de la implementación del trabajo remoto de la empresa Pacifico Compañía de Seguros. Se trabajó con toda la población y no con una muestra. El instrumento empleado fue la entrevista. Los resultados arrojan que el trabajo remoto podría llevar a una especie de compromiso por parte de los trabajadores, siempre y cuando, las empresas mantengan propuestas concretas y reales. El trabajo remoto, se podría consolidar como una modalidad del futuro, optando por su aplicación de una manera paulatina y guiada por diferentes protocolos.

Moreno (2021) En su investigación tuvo como objetivo describir el trabajo remoto en el área de tasaciones de la dirección de construcción del MVCS 2020. Fue un estudio de tipo básica, de diseño fenomenológico, con enfoque cualitativo. La población que se trabajó fue de 13 participantes, especialistas del área de tasaciones, jefes de área, personal administrativo y coordinadores involucrados en el monitoreo y realización de actividades del área, realizando un muestreo por conveniencia siendo un estudio rápido y exploratorio. Las técnicas son: entrevista en profundidad, evidencia fotográfica y revisión documental y los instrumentos de recolección de datos son: la guía de entrevista, las fotografías y los artículos de investigación. Los principales resultados fueron que hubo una mejora ya que el personal fue capacitándose en las tecnologías de la información, mejorando sus habilidades informáticas y actualmente consideran que si es posible continuar con las labores remotas una vez culminada la emergencia sanitaria debido a las ventajas que se obtiene mediante esa modalidad de trabajo.

El trabajo remoto, se ha considerado como un medio oportuno ante el estado de emergencia a nivel mundial. Por ello distintas entidades públicas y privadas, buscan mecanismos adecuados para el mejor servicio de prestación, por parte de los trabajadores. Se debe recordar que desde el 24 de mayo entró en vigencia el Decreto Legislativo N° 1505, decreto que establece las medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) define al trabajo remoto (TR) como la prestación de servicios, subordinada, con la presencia física en su domicilio o en un lugar de aislamiento domiciliario. Utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2020)

Este tipo de servicio, guiado por esta nueva modalidad, favorece a la continuidad de las labores, dentro del marco de la pandemia, suscitada por la Covid-19. Esta nueva modalidad facilita, al empleador, como al empleado, a seguir con sus respectivas labores y funciones, dentro de un espacio específico.

El trabajo remoto como nueva modalidad, establecida dentro del marco de la pandemia de la Covid-19, ha suscitado, un conglomerado de definiciones y acciones teóricas, dentro de su estudio e investigación. Por ello, Rojas (2021) define al Trabajo Remoto, como una modalidad del teletrabajo, que, en el Perú, se encuentra regulado por la Ley N.º 30036.

Según la Ley N.º 30036 que regula el teletrabajo, manifiesta que este se caracteriza por el servicio que el empleado prestará, sin la presencia física en la empresa, manteniendo el uso de medios de comunicación, que faciliten la supervisión y seguridad del trabajo realizado.

Por ello, ante la situación sanitaria, el consejo de ministros, desde el 24 de mayo del 2020, en el Decreto Supremo N.º 094-2020-PCM, estableció al trabajo remoto, como una nueva modalidad, que facilita la continuidad laboral, en las diferentes entidades públicas. (Presidencia del Consejo de ministros, 2020.)

Las dimensiones tomadas en cuenta fueron cinco: seguridad de la información, seguridad y salud en el trabajo, jornada laboral, desarrollo profesional y capacitación y comunicación interna (Servir, 2020)

Estas dimensiones, favorecen a la estructura del proceso laboral del trabajo remoto, dentro de la normativa establecida por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, que facilita la supervisión preveía y coordinada, sobre la prestación de labores, tanto entre el sector público y privado.

La definición, sobre Seguridad de la información, se entiende como el cumplimiento de las diferentes actividades, que deben de realizarse, siguiendo los lineamientos que implica la protección y privacidad de los datos proporcionados por el empleador. (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2020)

Estos lineamientos deben ser procesados de manera idónea, cuidando el proceso de información que entra y sale por parte del empleado y el empleador, dentro y fuera del marco laboral. Toda información ya sea oral o escrita debe mantenerse protegida, teniendo en cuenta los principios éticos establecidos por la empresa.

Con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, se entiende como la ejecución de ciertas medidas y situaciones de seguridad y salud en el trabajo que deben ser manifestadas por el empleador. Teniendo en cuenta las diferentes condiciones óptimas para el ejercicio y desenvolvimiento de un adecuado trabajo. Considerando la ubicación, el horario, las condiciones de iluminación y ventilación en la zona de trabajo. (Autoridad Nacional del Servidor Civil [SERVIR], 2020)

La relación entre seguridad y salud dentro del espacio laboral, configura, la adecuada organización que debe tener el servidor, que sujeto a las normas establecidas por la entidad, debe cumplir con las horas de trabajo establecidas, dentro del marco legal.

Servir (2018) señala por Jornada laboral, al periodo de tiempo en el cual el trabajador va a realizar su prestación de servicio al día. Esta prestación laboral, se encuentra regulada dentro del marco legal, en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, que establece 8 horas diarias de trabajo y 48 horas de trabajo semanales.

En el Seguro Social de Salud– EsSalud la Jornada Laboral para personal administrativo se establece según los regímenes laborales; 276: 7:48 am a 3:00 pm, 728 y 1057: 8:00 am a 5:00 pm según.

Las instituciones públicas como privadas, tienen el deber de fortalecer el proceso adecuado de información que se brinda al personal, que labora en sus instalaciones, ya sea de manera oral o escrita. Por ello, sobre la definición de Desarrollo Profesional y Capacitación, es un proceso en el cual los colaboradores

se nutren de conocimientos, habilidades y cualidades. Asimismo, se habla de capacitación refiriéndose a la información que reciben por parte de los empleadores, de manera que puedan desempeñarse eficientemente en sus labores. (Autoridad Nacional del Servidor Civil [SERVIR], 2020)

Dentro de los espacios laborales, es importante manejar, tipo de comunicaciones que favorezcan la interacción y la asertividad, en bien del desarrollo personal de los trabajadores y el desarrollo sostenible de la institución. De manera que, Comunicación interna, se entiende por la consolidación y fortalecimiento de una cultura organizacional a partir de acciones conjuntas, que promuevan la comunicación bi-direccional permanente, así como la promoción del reconocimiento a todo nivel (Plan de Comunicación Interna del Ministerio del Ambiente [MINAM], 2020).

En cuanto a la variable compromiso organizacional se define como la afinidad e identificación de la persona, con respecto a objetivos y metas de la empresa. El empleado, manifiesta una colaboración profunda, a través de las oportunidades que se presentan, fomentando un mayor esfuerzo y dedicación por la empresa, manteniendo su interés y entrega. (Meyer & Allen, 1991)

Las dimensiones consideradas en esta variable son: el compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo. (Meyer & Allen, 1991)

Vega y Garrido (1998) definen como, Compromiso afectivo, aquel lazo psicológico que, a través de un extenso enlace emocional del empleado, hacia la empresa, genera una identificación institucional, favoreciendo la participación y el compromiso laboral. Por ello, el compromiso afectivo refiere en que el trabajador presenta a la empresa como un lugar central, con relación a sentimientos emotivos y afectivos. Compromiso afectivo, apego emocional que el trabajador mantiene con su institución, se siente parte de ella, se muestra identificado con los diversos problemas que pueden presentarse, los asume como propios y a su vez busca solucionarlos. En otras palabras, se pone la camiseta.

Baez et al., (2019) definen el Compromiso continuo, como la inversión que el individuo realiza en la empresa mientras labora en ella y que le proporciona

algunos beneficios; este concepto del compromiso se sustenta entonces en los costos asociados al dejar la organización.

La continuidad laboral, generalmente se produce por las mejoras que facilita el empleador hacia el empleado. Estas oportunidades, generan que el compromiso laboral, mantenga su continuidad e identificación con la empresa o institución. Generando una mayor productividad laboral. La inversión de mano de obra, se verá reflejado en producción positiva de la empresa.

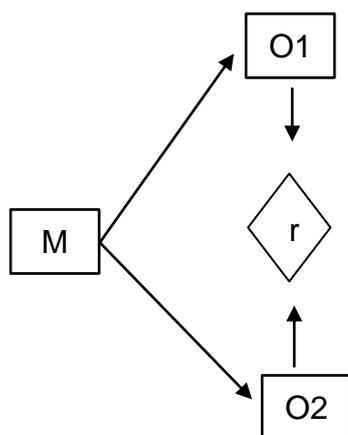
Meyer & Allen (1991) define al, Compromiso normativo, como un sentimiento moral que obliga al empleado a continuar en la organización donde trabaja. Así mismo un comportamiento de fidelidad, que expresa el deseo personal de mantenerse en su espacio laboral. Tal situación, puede ser causado por un sentimiento de pertenencia con la empresa o por ciertas carencias de opciones de trabajo. El compromiso normativo conlleva a que el empleado pretenda cumplir los objetivos y valores de su empresa o lugar de trabajo, no solo por mantenerse en la empresa, sino porque considera que es lo correcto. Compromiso Normativo, se relaciona con lo moral, con el hecho de permanecer en la institución por obligación, presentan sentimiento de deuda, por motivos que la institución les brinda oportunidades para desarrollarse como personas o profesionales, lo que ellos desean es cumplir con su deber.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación que se realizó es de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional. La cual consiste en establecer ciertas características en relación a una teoría establecida, donde se busca, identificar la relación del trabajo remoto y el compromiso organizacional. La investigación tiene un enfoque cuantitativo. Con respecto al diseño de investigación fue de tipo no experimental, pues no se manipula las variables, es decir, se observa su relación entre ellas, en su contexto natural.

El siguiente esquema se emplea para esta investigación:



En el que:

M : Muestra.

O1 : Trabajo remoto

r : Relación

O2 : Compromiso organizacional

3.2. Variables y operacionalización

Es importante establecer las definiciones de ambas variables y operacionalizarlas, para así comprobar las hipótesis, ya que estas comportan características que aclaran el problema, objeto de la investigación. Por lo tanto, se debe diferenciar la variable de tipo independiente, que es la causalidad de la variable dependiente, teniendo en cuenta el resultado producido por la variable independiente (Beltrán, 2010).

Variable 1: Trabajo remoto

Definición conceptual: Se define al trabajo remoto (TR), como la prestación de servicios, subordinada, con la presencia física en su domicilio o en un lugar de aislamiento domiciliario. Utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. (SERVIR, 2020)

Definición operacional: Fue evaluado por cinco dimensiones: seguridad de la información, seguridad y salud en el trabajo, jornada laboral, desarrollo profesional y capacitación y comunicación interna.

Indicadores: honestidad, confianza, bienestar físico, bienestar psicológico, organización, flexibilidad, conocimientos y habilidades, formación y relación.

Escala: Ordinal

Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición operacional: Se define como la afinidad e identificación de la persona, con las metas y valores de la empresa; se refleja en el colaborador a través del deseo de aportar un mayor esfuerzo a la empresa y en su interés de seguir siendo miembro de la misma. (Hurtado, 2017)

Definición operacional: Fue evaluada por sus tres dimensiones compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.

Indicadores: Realización personal, sentido de pertenencia, necesidades, consecuencias, obligación y deber.

Escala: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Se considero a los 174 servidores de la Gerencia –EsSalud La Libertad

2021.

Criterio de inclusión: Los servidores que realizan trabajo desde su domicilio o en lugar de aislamiento de la Gerencia de EsSalud.

Criterio de exclusión: servidores que realizan labor presencial de la Gerencia - EsSalud, 2021.

Muestra: La muestra queda conformada por 51 servidores de la Gerencia de EsSalud, 2021.

Muestreo: El muestreo empleado es no probabilístico. En total se evaluó a cincuenta y uno (51) servidores que realizan trabajo remoto completo.

Unidad de análisis: los servidores de la Gerencia – EsSalud, 2021

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La técnica que se empleó fue la encuesta para ambas variables lo que permitió la evaluación del trabajo remoto y compromiso organizacional de la gerencia – EsSalud, 2021 en tiempos de pandemia.

Instrumento: En la investigación se utilizó un cuestionario validado por un experto titulado en Administración y colegiado.

3.5. Procedimientos

Para recojo de los datos, se presentó la solicitud al jefe de la oficina de Recursos Humanos de EsSalud de La Libertad, en espera de su veredicto que nos conceda realizar la investigación en dicha institución pública; a los dos días recibimos la aprobación del documento, de inmediato nos comunicamos con el mencionado jefe, el mismo que nos autorizó contactar a los servidores.

El cuestionario lo realizamos a través de la plataforma Google Drive (formulario), generando así un link, tuvimos que contactarnos con los 51 servidores quienes muy amablemente realizaron el llenado del cuestionario, el cual fue enviado a través de la red social WhatsApp.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los resultados, se utilizó el software Excel y spss 25.0 mediante el cual se obtuvieron los gráficos de las variables, con sus respectivas dimensiones. Facilitando las especificaciones necesarias para su formulación y explicación dentro del marco de la investigación entre las variables: Trabajo Remoto y Compromiso Organizacional.

3.7. Aspectos éticos

Toda información, utilizada para la elaboración de esta investigación, ha sido recogida sobre: artículos, revistas, repositorios, libros, páginas web, etc., de las cuales han sido utilizadas de manera clara y concisa. Respetando correctamente las indicaciones de las normas APA séptima edición, según lo estipulado en la guía de investigaciones requeridas por la UCV, teniendo en cuenta las clases de que han facilitado a la organización y la estructura de la investigación requerida. A la vez, se ha tenido uso responsable de toda información obtenida a través de la Gerencia - EsSalud de la Libertad 2021, siendo para uso exclusivo para esta investigación, teniendo en cuenta, la privacidad de personal laboral encuestado.

IV. RESULTADOS

Tabla 1 Nivel del trabajo remoto en los servidores de la Gerencia - EsSalud de La Libertad 2021, en tiempos de pandemia.

Variable/Dimensiones	Eficiente		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Trabajo Remoto	37	72.5	14	27.5	0	0
Seguridad de la Información	5	9.8	45	88.2	1	2.0
Seguridad y salud en el Trabajo	40	78.4	11	21.6	0	0
Jornada Laboral	16	31.4	35	68.6	0	0
Desarrollo profesional y capacitación	46	90.2	4	7.8	1	2.0
Comunicación Interna	36	70.6	15	29.4	0	0

En la tabla 1, El nivel del trabajo remoto, presenta una escala eficiente del 72,5%,

sobre el 27,5% de la escala regular. El 90,2% de la escala eficiente de la dimensión desarrollo profesional y capacitación, presenta un nivel importante dentro de la elaboración de investigación, seguidamente de las Dimensiones: Seguridad y salud en el trabajo (78,4) y comunicación interna (70,6). Así mismo, la dimensión Seguridad de la Información, presenta una escala regular de 88,2%, seguido de la dimensión de jornada laboral con una escala regular 68,6% las cuales se convierten en una problemática dentro de la variable sobre el Trabajo Remoto.

Tabla 2 Nivel del compromiso organizacional en los servidores de la Gerencia - EsSalud de La Libertad 2021, en tiempos de pandemia.

Variables/Dimensiones	Eficiente		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Compromiso Organizacional	47	92.2	4	7.8	0	0
Compromiso Afectivo	39	76.5	11	21.6	1	2.0
Compromiso Continuo	36	70.6	15	29.4	0	0
Compromiso Normativo	48	94.1	3	5.9	0	0

En la tabla 2, se puede observar que el nivel del compromiso organizacional, según la escala eficiente posee un 92,2%, con una escala regular del 7,8%. Las dimensiones con alto grado de porcentaje (Compromiso afectivo 76,5%; Compromiso normativo 94,1% y Compromiso continuo 70,6%) dan a conocer, una mayor incidencia con la variable.

Tabla 3, Relación de las dimensiones del Trabajo Remoto con Compromiso Organizacional en los servidores de la Gerencia - EsSalud La Libertad 2021, en tiempo de pandemia.

Dimensiones		Compromiso Organizacional	
Rho de Spearman	Seguridad de la Información	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.056 .695 51
	Seguridad y Salud en el Trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.231 .103 51
	Jornada Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.320* .022 51
	Desarrollo profesional y Capacitación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.513** <.001 51
	Comunicación Interna	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.441** .001 51

En la tabla 3, muestra los resultados de correlación entre las dimensiones de trabajo remoto con compromiso organizacional.

Se observa que las dimensiones con coeficiente de correlación positiva moderada son: Jornada Laboral, desarrollo profesional y capacitación y comunicación interna. Mientras que las dimensiones como: Seguridad de la Información y Seguridad y Salud en el Trabajo no tienen relación.

Tabla 4, Relación del trabajo remoto y el compromiso organizacional en los servidores de la Gerencia - EsSalud de La Libertad 2021, en tiempos de pandemia.

		Trabajo Remoto	Compromiso Organizacional	
<i>Rho de Spearman</i>		<i>Coeficiente de correlación</i>	1.000	.455**
	<i>Trabajo Remoto</i>	<i>Sig. (bilateral)</i>		<.001
		<i>N</i>	51	51
		<i>Coeficiente de correlación</i>	.455**	1.00
	<i>Compromiso Organizacional</i>	<i>Sig. (bilateral)</i>	<.001	
		<i>N</i>	51	51

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

En la tabla 4, se puede observar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.455., demostrando que en ambas variables existe una relación positiva moderada. Dicha asociación confirma una cercanía entre las dos variables.

4.5 Contrastación de hipótesis

En la investigación de estudio se planteó la hipótesis, para contrastar se realizó la prueba de datos haciendo uso de correlación de Rho de Spearman.

H1: Existe una relación positiva moderada entre Trabajo Remoto y Compromiso Organizacional en los servidores de la Gerencia - EsSalud La Libertad 2021, en Tiempos de Pandemia

H0: No existe relación positiva moderada entre Trabajo Remoto y Compromiso Organizacional en los servidores de la Gerencia – EsSalud la libertad 2021, en Tiempos de Pandemia.

Después de ver la prueba de normalidad, se obtuvo como resultado, que existe una relación positiva moderada, tomando como medida al coeficiente de Rho de Spearman de 0.455. en tal sentido se considera la hipótesis de investigación, rechazando la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Primer objetivo específico identificar el nivel de Trabajo Remoto en los servidores de la Gerencia – EsSalud 2021, en tiempos de pandemia. Se evidencia que el trabajo remoto muestra una escala eficiente con un 72.5% sumando en su mayoría en el indicador de desarrollo profesional y capacitación con 90.2% de eficiencia, por lo cual se obtiene como resultado que a mayor capacitación que brinda el empleador hay mayor productividad por parte de los servidores. Moreno (2021) revela que el trabajo remoto en el área de la dirección de construcción, hubo una mejoría ya que se implementó la capacitación al personal en lo que es tecnología de la información, mejorando sus habilidades informáticas, considerando actualmente que, si es posible continuar con las labores remotas una vez culminada la emergencia sanitaria, debido a que se encuentra ventajas mediante la modalidad de trabajo remoto.

Según Rugel y Romero (2020) se encontró que hay diferencia en los resultados ya que, en la modalidad de trabajo remoto, ocasiono, un cierto grado de dificultad entre el ámbito familiar y laboral, dentro del confinamiento, las empresas no consideraron cierto incremento económico, ante la exigencia del teletrabajo; se considera como una modalidad negativa, por parte de los trabajadores, quienes ratifican de querer volver al trabajo presencial.

Dado esto se considera que el trabajo remoto para ciertas entidades y para los colaboradores es beneficioso, han demostrado que pudieron adaptarse a esta nueva modalidad de trabajo, debido a que se encuentran resultados favorables desarrollando sus actividades con normalidad pero para otras entidades y sus colaboradores es desfavorable ya que no se logra cumplir con las actividades designadas, por el mismo hecho que realizan sus funciones desde su vivienda o lugar de aislamiento y no pueden separar las actividades domesticas de las laborales.

Segundo objetivo específico identificar el nivel de compromiso organizacional en los servidores de la Gerencia – EsSalud 2021, en tiempos de pandemia. Dado que el compromiso organizacional en los servidores obtuvo como resultado que es de nivel eficiente con un 92.2%, debido a que en sus tres dimensiones como: compromiso afectivo tuvo un 76.5% eficiente, compromiso

continuo con 70.6% eficiente y compromiso normativo con 94.1% eficiente. Según Mendoza (2019) en la investigación que realizó, determina que el compromiso organizacional en los trabajadores de la consultora Lazo Huaman Talent obtuvo un 70% de categoría favorable; según sus dimensiones como: compromiso afectivo obtuvo 64.0% ubicándose en un criterio favorable, compromiso continuo 48.0% ubicándose en criterio desfavorable y el compromiso normativo 54.0% en criterio favorable. El estudio realizado por Melgarejo (2018) se encontró en los resultados, que la relación en el compromiso organizacional entre los servidores nombrados y CAS de la oficina, se determina que hay relación en el compromiso organizacional entre ambas poblaciones, obteniendo un nivel medio con un 79.7% en los servidores CAS y un 87.5%.

Esto nos indica que a mayor compromiso organizacional en los colaboradores mayor será la voluntad de cumplir con sus actividades, ya que, al sentirse valorados por su empleador, realizarán sus labores no solo por obligación o necesidad sino porque se sienten identificados con la institución.

Tercer objetivo determinar la relación de las dimensiones de trabajo remoto con Compromiso Organizacional en los servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en tiempos de pandemia. Como resultado se obtuvo que las dimensiones de la variable de trabajo remoto con el compromiso organizacional como: jornada laboral tiene una relación positiva baja con 0.022; desarrollo profesional y capacitación con 0,001 teniendo una relación positiva grande y perfecta al igual que comunicación interna con 0,001. Mientras que las dimensiones seguridad de la información y seguridad y salud en el trabajo no tienen relación. Aquije et al., (2021) quien en su investigación tuvieron de objetivo investigar si el trabajo remoto como: herramienta de trabajo ayuda a incrementar el compromiso de los colaboradores en el área comercial corredores y en el contexto general de la organización. Los resultados arrojan que el trabajo remoto podría llevar a una especie de compromiso por parte de los trabajadores, siempre y cuando, las empresas mantengan propuestas concretas y reales. El trabajo remoto, se podría consolidar como una modalidad del futuro, optando por su aplicación de una manera paulatina y guiada por diferentes protocolos.

Adana et al., (2018) tuvo como objetivo analizar sobre el compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla, Colombia, como resultado se obtuvo que el compromiso continuo se refleja en la contratación y en los servicios que les brinda la institución, al profesional le permite superarse y contar con la seguridad que necesitan; siendo esto consecuente con la dimensión de compromiso normativo, por el hecho de tener contratos indefinidos y remuneración, siendo este el motivo por el cual los profesionales manifiesten un mayor compromiso afectivo.

Con respecto al objetivo general, determinar la relación entre el trabajo remoto y el compromiso organizacional en los servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en tiempos de pandemia. Se evidencio que ambas variables alcanzaron un Rho de Spearman de 0.455, demostrando de esta forma que el compromiso organizacional repercute de manera positiva moderada en el desarrollo del trabajo remoto. Se tomo el aporte de Díaz (2021) quien en su investigación obtuvo como objetivo confrontar las ventajas y desventajas que cuenta la implementación del teletrabajo para los millennials, jóvenes de 24 a 35 años, en Chile. En el teletrabajo existen áreas que deben ser atendidas de manera presencial; el teletrabajo permite tener un horario compartido y flexible con el entorno familiar; el teletrabajo requiere de medios técnicos necesarios para el buen desarrollo laboral; el teletrabajo requiere confidencialidad y seguridad por parte del empleado, hacia la empresa; el teletrabajo debe ser configurar una inversión por parte del empleado hacia la empresa o entidad. Por ello, se concluye, que el teletrabajo se convierte en una modalidad importante en el desarrollo laboral. Consolidando herramientas, que promueven el crecimiento, desarrollo y productividad del empleado dentro de la empresa o institución. Manifestando así que ha mejores condiciones de trabajo remoto mayor compromiso organizacional y ha mayor compromiso organizacional mejor y más efectivo será el desarrollo de las actividades en la modalidad de trabajo remoto de los servidores de la Gerencia-EsSalud, La Libertad.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que la variable trabajo remoto alcanzo un 72.5% en el nivel eficiente; y referente a las dimensiones se encuentran en un nivel eficiente Desarrollo Profesional y Capacitación con 90.2 % y Seguridad y Salud en el Trabajo con 78.4% y Comunicación Interna con 70.6 %; las dimensiones que se encuentran en un nivel regular son Seguridad de la Información con 88.2% y Jornada Laboral 68,6%.
2. Se concluye que la variable compromiso organizacional alcanzó un 92,2% en el nivel eficiente; al igual que las dimensiones como: Compromiso Normativo con 94.1%, Compromiso Afectivo con con 76,5% y Compromiso Continuo con 70.6%.
3. Se concluye que la relación de las dimensiones del trabajo remoto con el compromiso organizacional con un coeficiente de correlación positiva moderada son las dimensiones: Jornada Laboral, desarrollo profesional y capacitación y comunicación interna. Mientras que las dimensiones como: Seguridad de la Información y Seguridad y Salud en el Trabajo no tienen relación.
4. Se concluye que existe una correlación positiva moderada entre el Trabajo Remoto y el Compromiso Organizacional, ya que el Rho de Spearman fue de 0.455, lo cual indica que ha mejores condiciones de trabajo remoto mayor compromiso organizacional y ha mayor compromiso organizacional mejor y más efectivo será el desarrollo de las actividades en la modalidad de trabajo remoto de los servidores de la Gerencia- EsSalud, La Libertad.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al encargado del área de recursos humanos – EsSalud, para mejorar la seguridad de la información suscribir una declaración jurada de responsabilidad por la información y trabajos asignados y para mejorar el cumplimiento de la jornada laboral, elaborar y ejecutar un cronograma de supervisión a los servidores que vienen efectuando la modalidad de trabajo remoto, como: y la presentación de informe de actividades, realizar videollamadas a través de whatsapp, de tal forma que se verifique si efectivamente tal personal viene desarrollando las actividades encomendadas.

Se recomienda al encargado del área de recursos humanos – EsSalud, a realizar coaching organizacional, de modo que le permita identificar las principales debilidades y oportunidades, para lograr que los servidores se sientan valorados e identificados con la misión de la institución.

Se recomienda al encargado del área de recursos humanos – EsSalud, a seguir capacitando a los servidores con el fin de que puedan seguir desempeñando su labor, permitir que se siga desarrollando la comunicación interna de manera fluida entre empleado y empleador y contar con herramientas que permitan dar seguridad a la información de los trabajos asignados.

Se recomienda al encargado del área de recursos humanos – EsSalud, a seguir mejorando las condiciones de trabajo remoto para que el servidor continúe desarrollando sus funciones con mayor compromiso organizacional, tanto del empleado, como del empleador y la imagen de la institución.

REFERENCIAS

- Aquije, et al., (2021). Home office como herramienta mejorar el engagement: Caso de una empresa privada del sector asegurador en Perú
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18736/Home%20office%20como%20Herramienta%20para%20Mejorar%20el%20Engagement-AQUIJE.pdf?sequence=1>
- Aldana, R. (2017). *Compromiso Organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia*
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Acosta, C. (2017). *Compromiso Organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*
<https://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
- Bishop, K. (2 de Julio de 2020). *Teletrabajo y coronavirus: lo que el mundo puede aprender de los Países Bajos sobre el trabajo desde casa*. News.
<https://www.bbc.com/mundo/vert-fut-53239051>
- Betanzos Díaz, N., Andrade Palos, P., & Paz Rodríguez, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1).
- Caamaño, R. (2008). El Compromiso Organizacional. Recuperado de :
<http://logos.psykhe.org/2008/11/el-compromiso-organizacional.html>
- Dinámica, O. (2021) *Teletrabajo: Ventajas y desventajas de su implementación en millennials de Chile*
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/178910/Tesis%20-%20Catalina%20Di%cc%81az%20Montiel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Falcón, G. (2020). *El teletrabajo como estrategia empresarial sostenible en una*

empresa de servicios de consultoría. 390–403.
<http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/3077>

Garro, V., y Palos , P. (8 de March de 2020). Retos del teletrabajo en tiempos de coronavirus. The conversation. <https://theconversation.com/retos-delteletrabajo-en-tiempos-de-coronavirus-133098>

Garro, V., y Palos , P. (8 de March de 2020). Retos del teletrabajo en tiempos de coronavirus. The conversation. <https://theconversation.com/retos-delteletrabajo-en-tiempos-de-coronavirus-133098>

Hellriegel, D. y Slocum, J. (2001). Comportamiento Organizacional. México, D.F.: CengageLearning editores, S.A. de C.V.

Hurtado Arrieta, M. F. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación. las rutas cuantitativa cualitativa y mixta. In universidad tecnologica laja Bajio.

Irusta, R. (2020) Estudio de caso: entorno organizacional del trabajo
<https://ojs3.fcecon.unr.edu.ar/index.php/iiata/article/view/20/17>

Ingeniería industrial (2021) competencias claves para el teletrabajo en profesores de una institución superior cubana
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362021000100078

Irigoyen M (2021) Estrategias del trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53237/Irigoyen_M_JSDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Melgarejo, m. (2018) compromiso organizacional de los servidores CAS y nombrados de la Oficina General de Recursos Humanos
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27188/Melgarejo_MSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno, A. (2020) Trabajo remoto en el área de tasaciones del ministerio de vivienda, construcción y saneamiento:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67371/Moreno_ADV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, T. (2019) compromiso organizacional en trabajadores del área de reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4588/TRABSUFICIENCIA_MENDOZA_SONIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89 doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z.
- Peiró, J. (12 de Noviembre de 2020). El teletrabajo, una visión desde la gestión y desarrollo de personas en las empresas. Fundación personas y empresas. Obtenido de <https://www.fundacionpersonasyempresas.org/nuevocuriosita/elteletrabajo-una-vision-desde-la-gestion-y-desarrollo-de-personas-en-lasempresas/?fbclid=IwAR1aBNJI48JD0FC-uY5DgGT079iAx0-46pfeEWOQEvTg-EmgkZtWJCR5-Dk>
- Ramirez, (2014) Cmpromiso Organizacional de los profesores de una Universidad Pública:
<https://mxintegralmc.com/proyectos/Thomas/webinar/Ian+MacRae+Remote+Working+Whitepaper.en.es.pdf>

Ramirez, (2014) Cmpromiso Organizacional de los profesores de una Universidad Pública:

<https://mxintegralmc.com/proyectos/Thomas/webinar/lan+MacRae+Remote+Working+Whitepaper.en.es.pdf>

Rugel, R. (2020) Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19, caso de estudio realizado a los residentes de una urbanización del Cantón Daule.

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15593/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-65.pdf>

Trust, M. &. (2021). El « boom » de las herramientas para monitorear el trabajo remoto y su impacto en la protección de datos personales.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Vallejo, O., y Campo, K. (2018). Gestión emocional para el trabajo en casa. Colegio colombiano de psicólogos, 2-15. Obtenido de https://www.upb.edu.co/es/guia-gestionemocional/DOC_GuiaGestionEmocional.pdf?fbclid=IwAR0S92784NcGFTS7iEF8k4M8wHTHdc8kERR-CHm-LKVhsqMmbOn5VwwHRk

gAutoridades del Servicio Civil (2020) Guías para realizar el Trabajo Remoto en Entidades Publicas

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	dimensiones	indicadores	Metodología
<p>Problema: ¿Cómo se relaciona el Trabajo Remoto y el Compromiso Organizacional en los Servidores de la Gerencia - EsSalud de La Libertad 2021, en Tiempos de Pandemia?</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación directa y altamente significativa entre el Trabajo Remoto y el Compromiso Organizacional en los Servidores de la Gerencia - EsSalud de La Libertad 2021, en Tiempos de Pandemia</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el Trabajo Remoto y el Compromiso Organizacional en los Servidores de la Gerencia - EsSalud de La Libertad 2021, en Tiempos de Pandemia</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE 1. Identificar el nivel del Trabajo Remoto en los Servidores de la Gerencia - EsSalud de La Libertad 2021, en Tiempos de Pandemia</p> <p>OE2. Identificar el nivel del Compromiso Organizacional en los Servidores de la Gerencia - EsSalud de La Libertad 2021, en Tiempos de Pandemia.</p> <p>OE3: Determinar la relación de las dimensiones del Trabajo Remoto con Compromiso Organizacional en los Servidores de la Gerencia - EsSalud La Libertad 2021, en Tiempos de Pandemia.</p>	<p>Variable 1: Trabajo Remoto</p>	Seguridad de la información	Honestidad Confianza	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: Transversal</p> <p>Población: Se trabajará con 174 servidores de la Gerencia- EsSalud</p> <p>Muestra: Se trabajará con 51 servidores de la Gerencia- EsSalud</p>
				Seguridad y salud en el trabajo	Bienestar Físico Bienestar Psicológico	
				Jornada laboral	Organización Flexibilidad	
				Desarrollo profesional y Capacitación	Conocimientos y habilidades Formación	
				Comunicación Interna	Relación	
				<p>Variable 2: Compromiso Organizacional</p>	C. Afectivo	
			C. Continuo		Necesidades Consecuencias	
			C. Normativo		Obligación Deber	

en Tiempos de Pandemia.

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Trabajo Remoto	Servir (2020) define al trabajo remoto (TR) como la prestación de servicios sujeto a subordinación, que se encuentra físicamente en su domicilio o en un lugar de aislamiento domiciliario. Utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.	Para la variable trabajo remoto se está considerando 5 dimensiones de acuerdo a la guía establecida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) para ello se aplicará la técnica de encuesta con un cuestionario de 35 ítems.	Seguridad de la información	Honestidad	Ordinal
				Confianza	
			Seguridad y salud en el trabajo	Bienestar Físico	
				Bienestar Psicológico	
			Jornada laboral	Organización	
				Flexibilidad	
			Desarrollo profesional y capacitación	Conocimientos y habilidades	
	Formación				
Comunicación Interna	Relación				
Variable 2: Compromiso Organizacional	Hurtado (2017) se define como la identificación e implicación del individuo con las metas y valores de la organización, que se refleja en la voluntad del trabajador de aportar un mayor esfuerzo a la empresa y en su deseo de seguir siendo miembro de la misma.	Para la variable compromiso organizacional se está considerando 3 dimensiones de acuerdo Meyer & Allen (1991) para ello se aplicará la técnica de encuesta con cuestionario de 13 ítems.	Compromiso Afectivo	Realización Personal	Ordinal
				Sentido de Pertenencia	
			Compromiso Continuo	Necesidades	
				Consecuencias	
			Compromiso Normativo	Obligación	
				Deber	

Anexo 03. Ficha de evaluación de instrumentos:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIOS DE EXPERTOS																											
DATOS GENERALES:																											
Apellidos y nombres del especialista		Cargo de instrucción donde labora		Nombre del instrumento		Autoras del instrumento																					
Bocanegra Cruzado Antonio		Docente UCV y ULADECH		Cuestionario para medir el trabajo remoto y compromiso organizacional		Gomez Principe, Susana Abigail y Mantilla Pretel Inesstia Paulette																					
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Trabajo Remoto y Compromiso Organizacional en los Servidores de Recursos Humanos – EsSalud La Libertad 2020, en Tiempos de Pandemia.																											
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																											
Variable	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología						
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B					
TRABAJO REMOTO	Seguridad de la Información	Honestidad	<p>Permites que otras personas tengan acceso a la información propia de la empresa.</p> <p>Cumples con los códigos de ética y conducta de tu institución.</p> <p>Compartes la información propia de la empresa con terceros.</p>				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
							X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
							X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Confianza	<p>El acceso a la información o n que se encuentra en tu dispositivo de trabajo se encuentra con contraseña.</p> <p>Revelas contraseñas a los miembros de tu familia</p> <p>Realizas copias de seguridad de la información propia de la empresa.</p>				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

TRABAJO REMOTO		Seguridad y Salud en el Trabajo																			
Bienestar Físico	El cableado está fuera de las vías de paso o área de trabajo para evitar posibles tropiezos.	X																			X
	Dispones de enchufes adecuados en el área de trabajo para evitar contacto con energía eléctrica.	X																			X
	Ubicas tu puesto de trabajo en un lugar con suficiente luz para que puedas leer documentos o trabajar sin dificultad.	X																			X
	Sufres de ojos cansados o dolores de cabeza o dolores de espalda.	X																			X
	Mantiene el orden y la limpieza en tu lugar destinado para el trabajo remoto.	X																			X
	Elaboras un horario diario y semanal de las actividades laborales (reuniones, trabajo urgente o complejo).	X																			X
	Realizas pausas activas para tomar un refrigerio, agua o simplemente dar una caminata por la casa para despejar la mente.	X																			X
	Tienes definido un lugar determinado y establecido para trabajar dentro de la casa que te permita desconectarte del ambiente laboral cuando hayas terminado tu jornada laboral.	X																			X
	Evitas trabajar en exceso o sobrecargarte con las tareas encomendadas.	X																			X

TRABAJO REMOTO		Jornada Laboral																			
Organización	Elaboras un horario diario y semanal de las actividades laborales (reuniones, trabajo urgente o complejo).	X																			X
	Respetas los horarios que te has asignado para las actividades laborales.	X																			X
	Respetas los horarios que te has asignado para las actividades domésticas y familiares.	X																			X
	Compartes experiencias con los demás miembros del equipo, con el fin de afrontar los eventos e hitos organizacionales.	X																			X
	Administras los recursos necesarios para cumplir con tus metas y objetivos planificados.	X																			X
	Superpones las tareas del trabajo y las tareas domésticas.	X																			X
	Puedes manejar adecuadamente los horarios de trabajo y los de refrigerios.	X																			X
	Se producen interrupciones durante el horario de trabajo por asuntos domésticos y/o familiares.	X																			X
	Desarrollas tu trabajo con ropa de dormir.	X																			X

TRABAJO REMOTO																					
Capacitación																					
Conocimientos y habilidades	Tienes los conocimientos y habilidades necesarias para la ejecución de las actividades laborales.	X																			X
	Tienes las competencias laborales para ejecutar un trabajo remoto efectivo.	X																			X
	Conoces las diferentes herramientas tecnológicas para la ejecución del trabajo remoto.	X																			X
	Te relacionas de manera efectiva con las herramientas digitales.	X																			X
Formación	Te actualizas en herramientas virtuales de comunicación para el desarrollo de tus actividades laborales.	X																			X
	Participas de las sesiones educativas programadas por el empleador.	X																			X

Gráfico 1: Identificar el nivel del trabajo remoto en los servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en tiempos de pandemia.

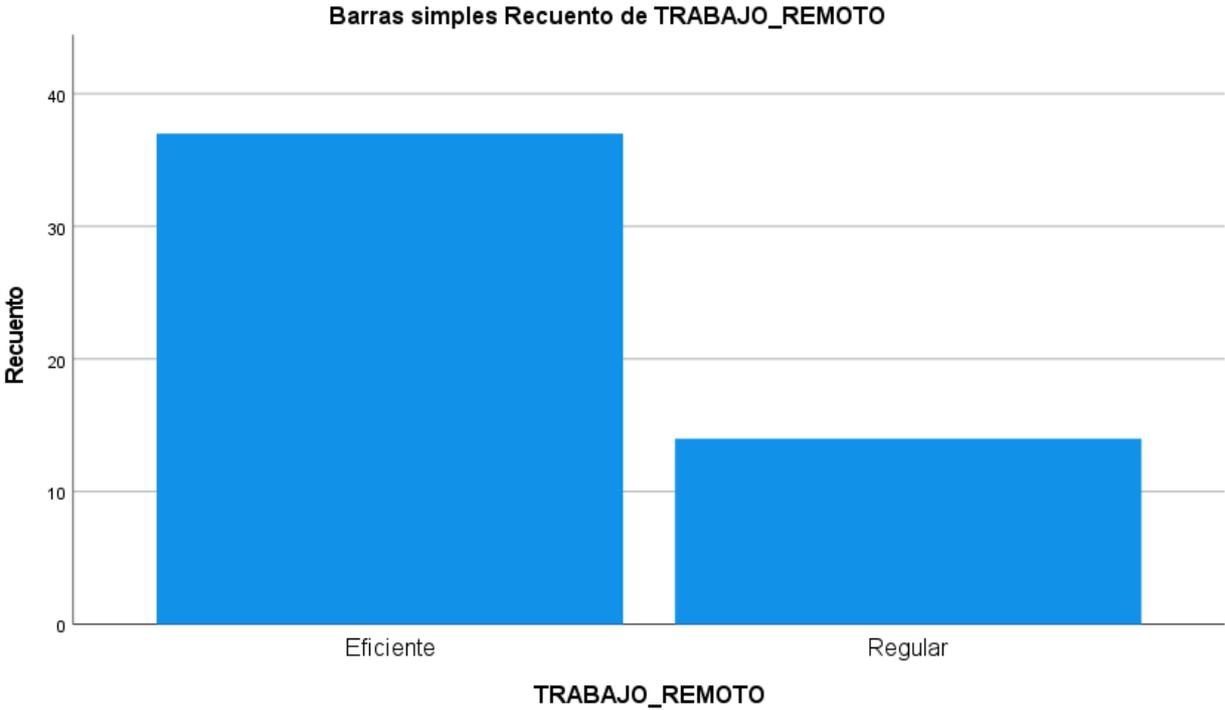


Gráfico 2: Identificar el nivel del compromiso organizacional en los servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en tiempos de pandemia.

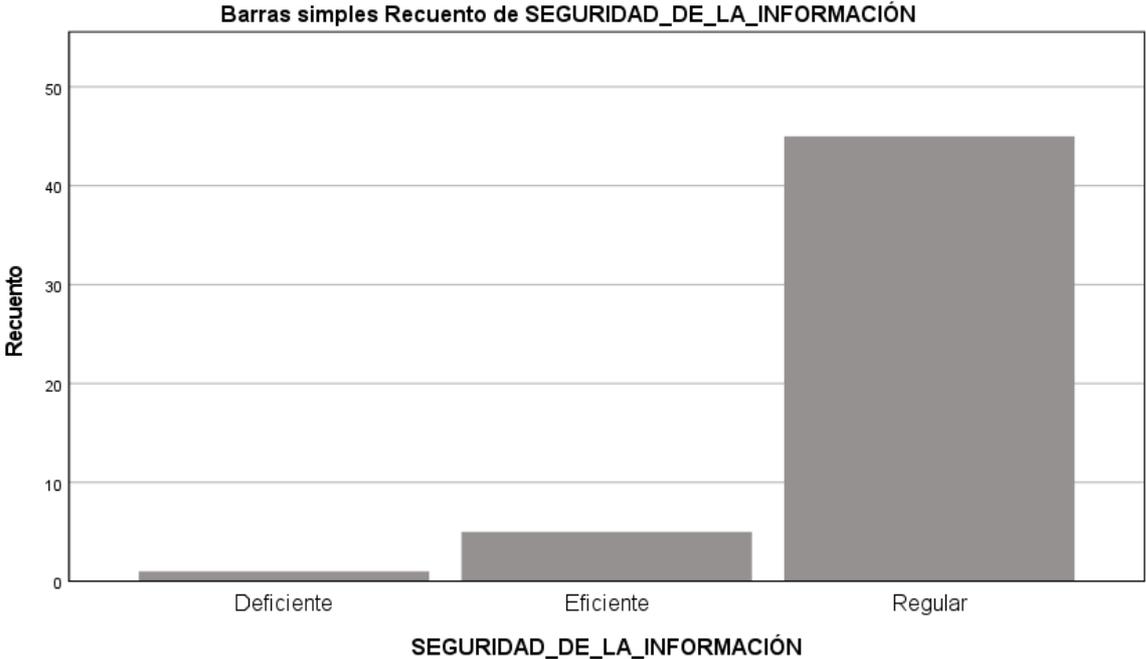
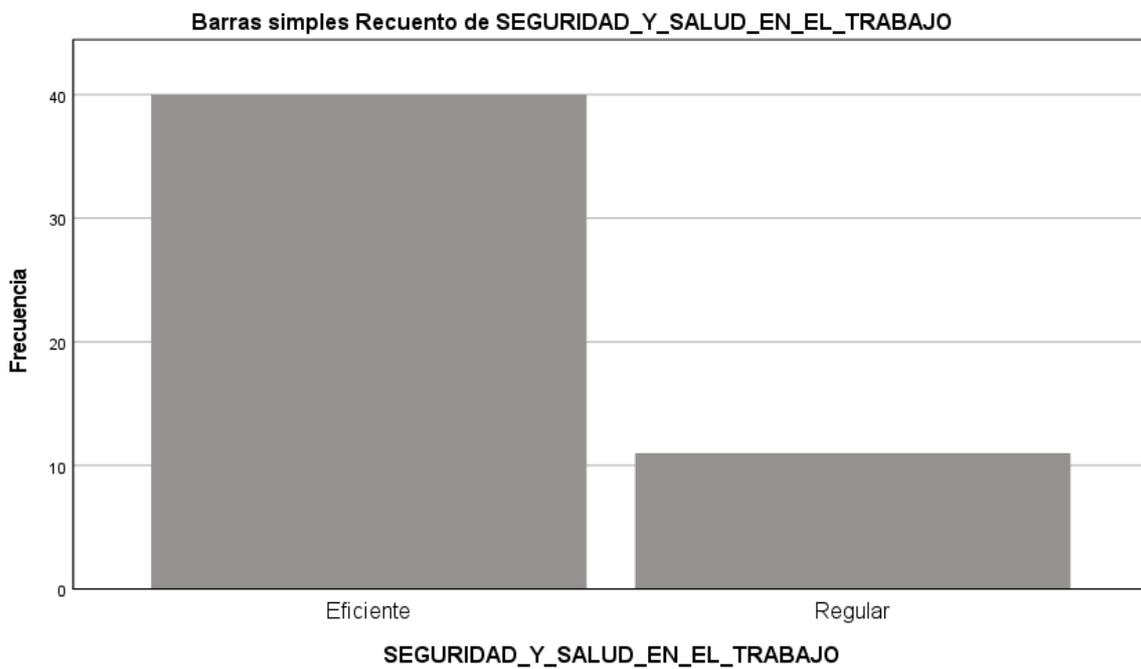
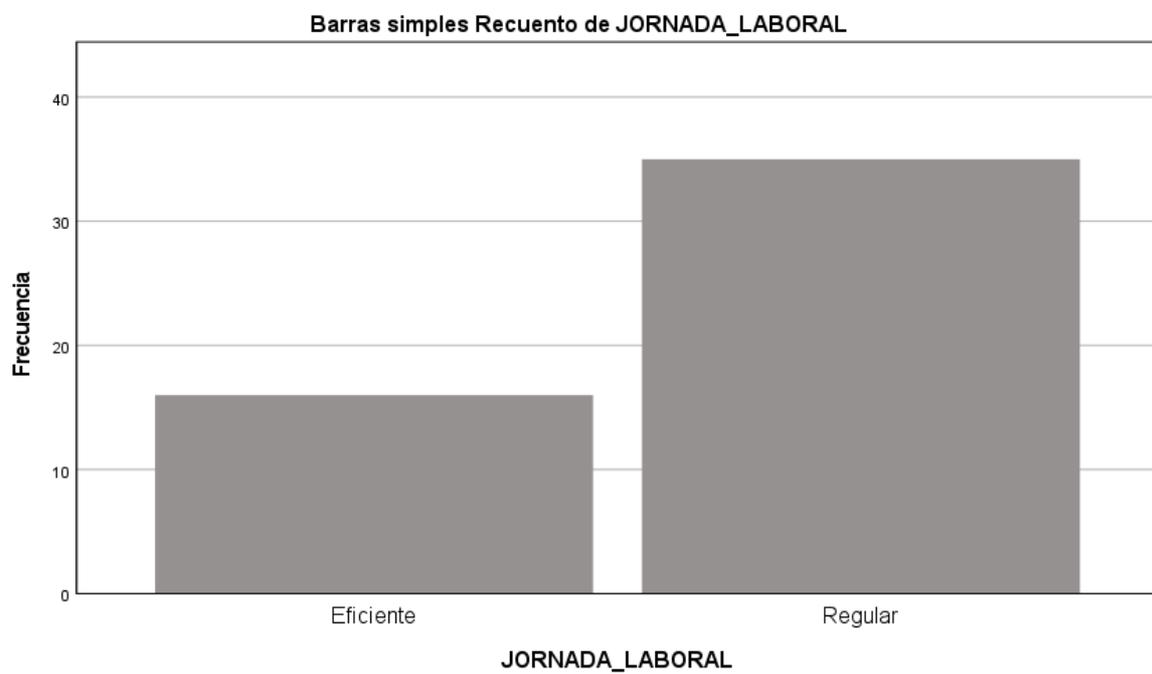
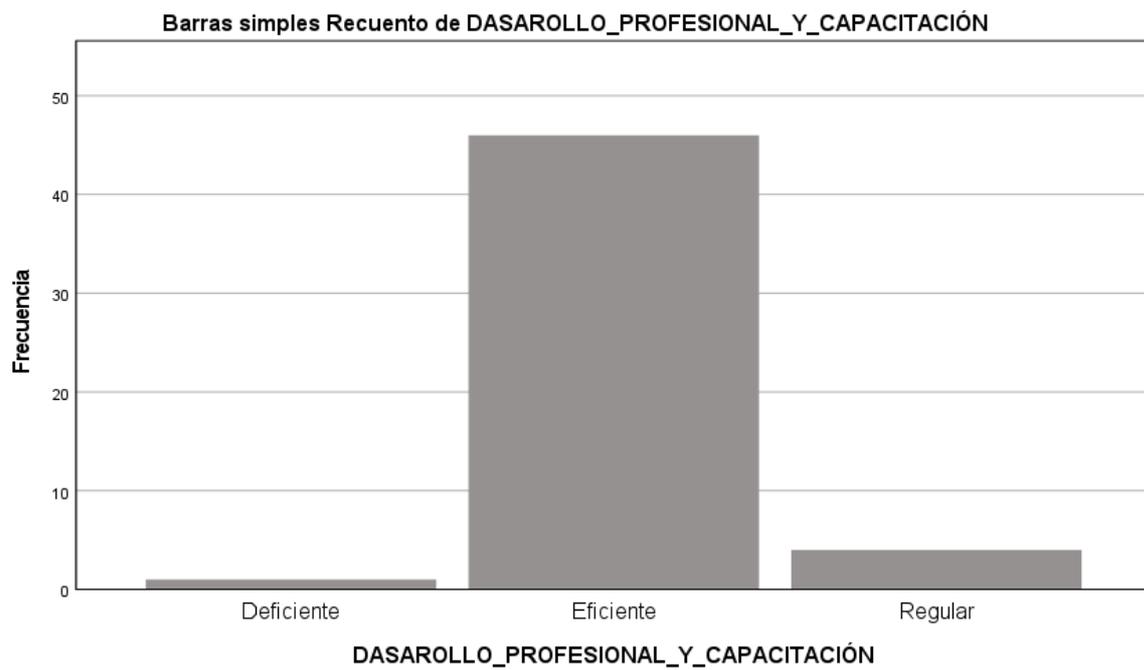


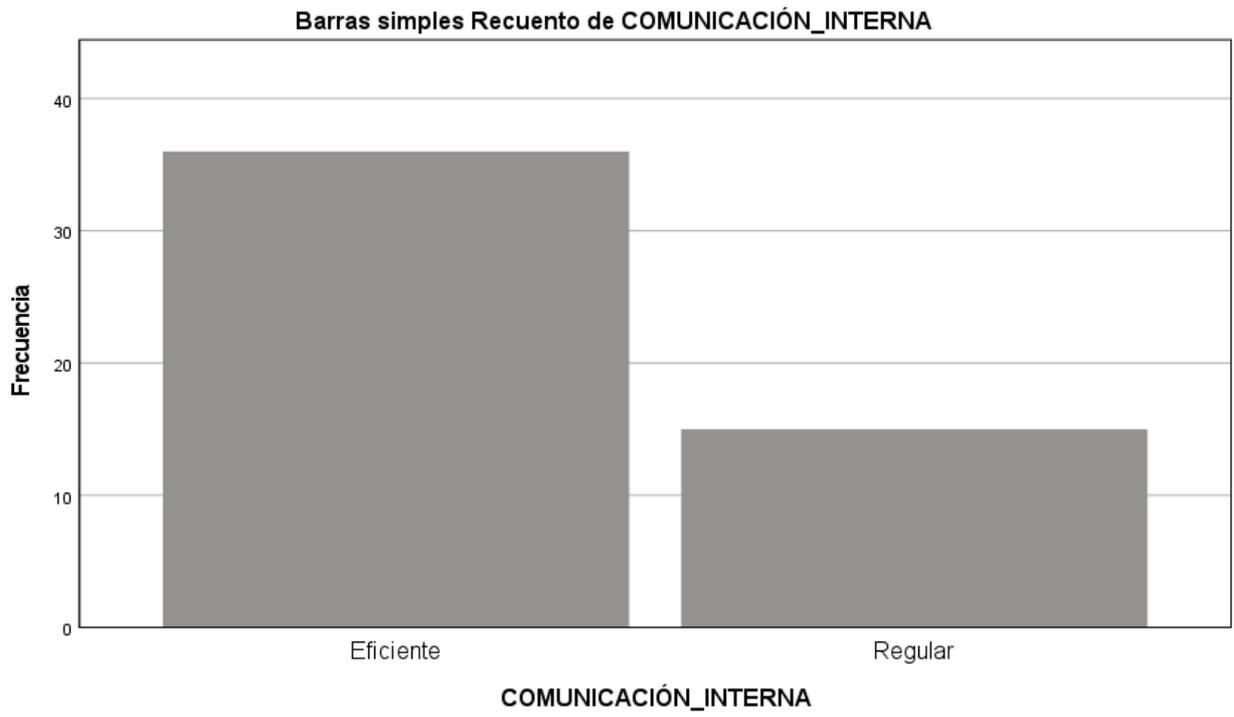
Gráfico 3:

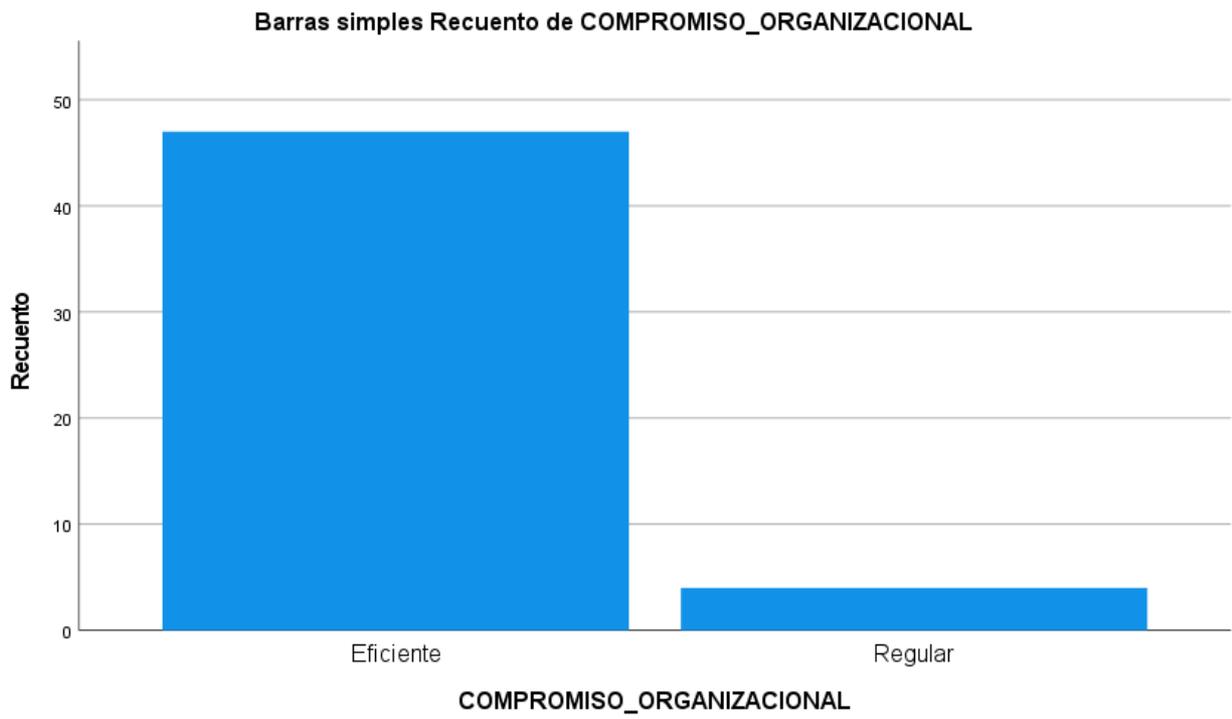
Determinar la relación de las dimensiones del Trabajo Remoto con compromiso organizacional en los servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en tiempos de pandemia.

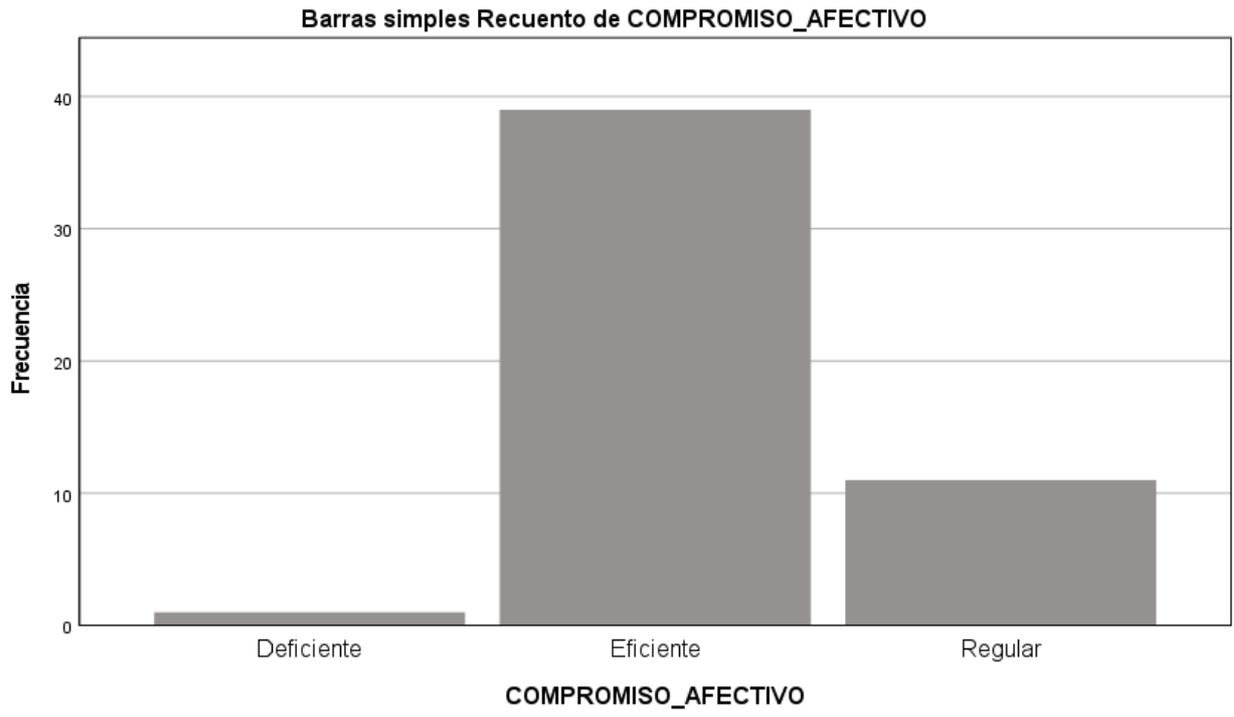


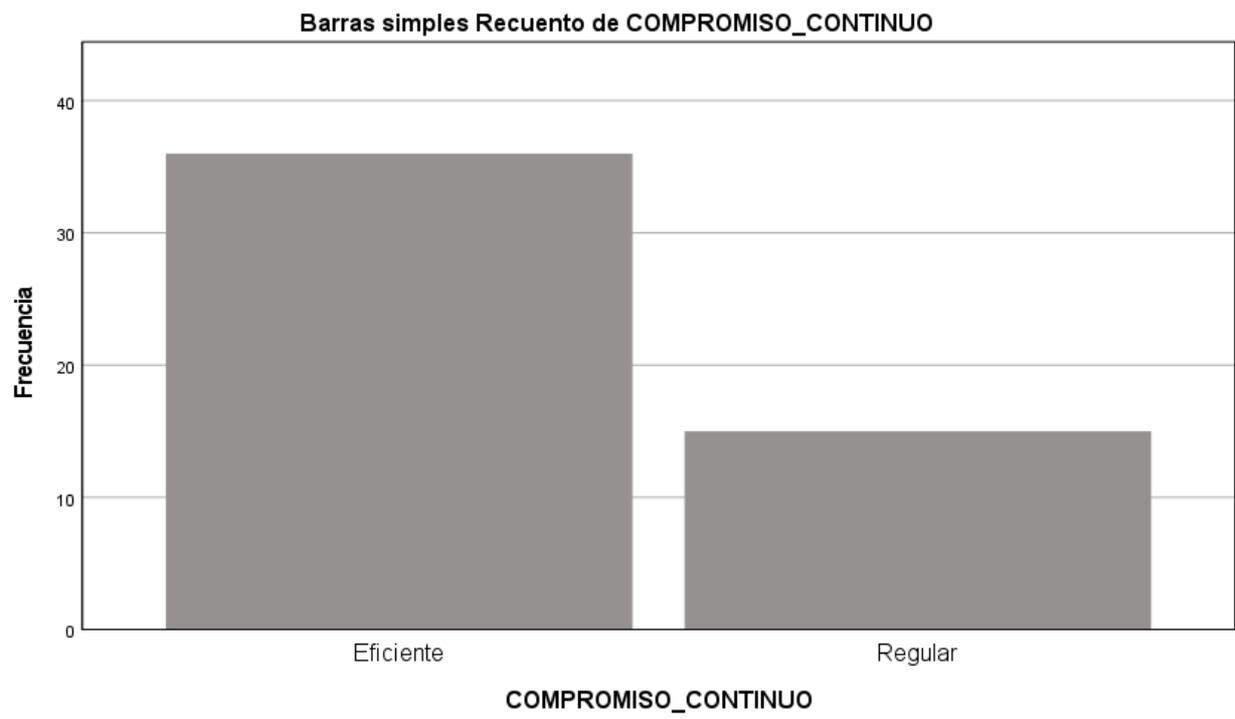












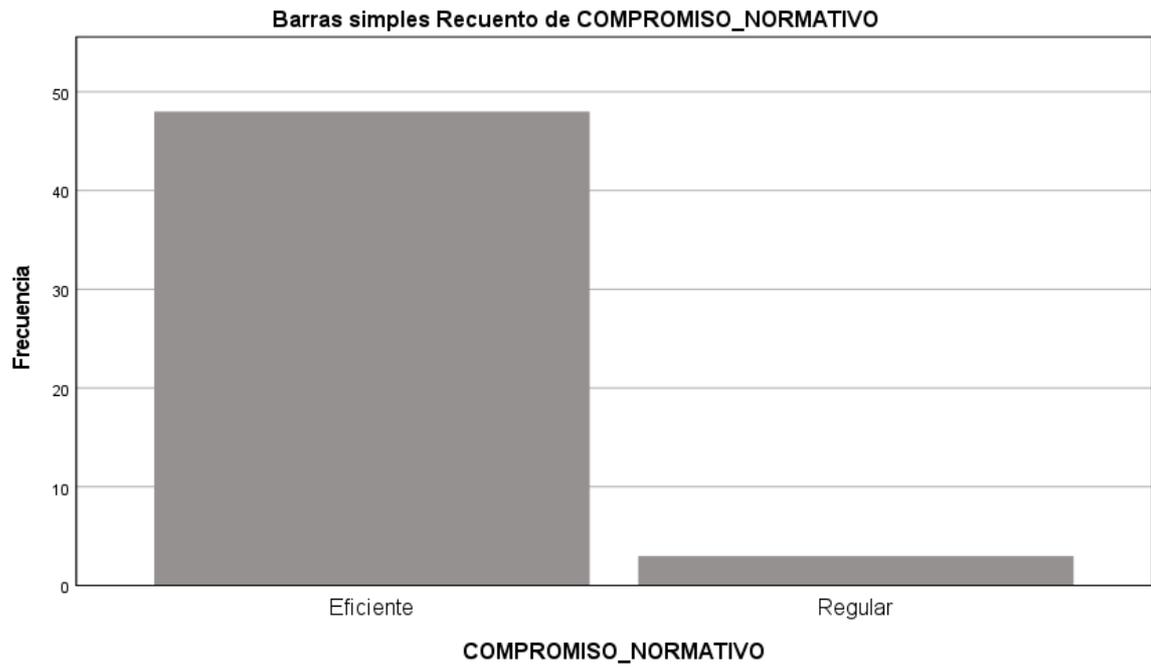
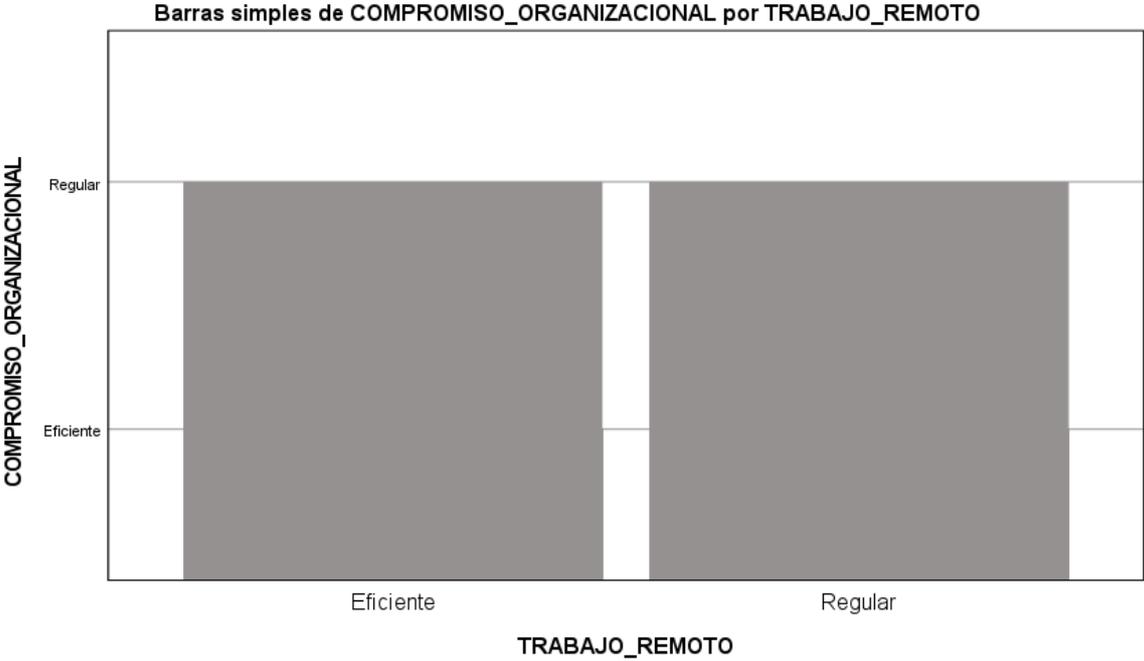


Gráfico 4: Determinar la relación entre el trabajo remoto y el compromiso organizacional en los servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en tiempos de pandemia.



Anexo 04 Instrumento:

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO REMOTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS SERVIDORES DE LA GERENCIA – ESSALUD LA LIBERTAD 2021, EN TIEMPOS DE PANDEMIA.

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de preguntas con la finalidad de desarrollar una investigación académica, por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad, Debe marcar cada ítem que se presenta con un ASPA (X), además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.

La escala tiene 5 Criterios que se detallan a continuación

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

No	Ítems	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1.	<i>Permites que otras personas tengan acceso a la información propia de la empresa.</i>					
2.	<i>Cumples con los códigos de ética y conducta de tu institución.</i>					
3.	<i>Compartes la información propia de la empresa con terceros.</i>					
4.	<i>El acceso a la información que se encuentra en tu dispositivo de trabajo se encuentra con contraseña.</i>					
5.	<i>Revelas contraseñas a los miembros de tu familia</i>					
6	<i>Realizas copias de seguridad de la información propia de la empresa.</i>					
7	<i>El cableado está fuera de las vías de paso o área de trabajo para evitar posibles tropiezos.</i>					

8	<i>Dispones de enchufes adecuados en el área de trabajo para evitar contacto con energía eléctrica.</i>					
9	<i>Ubicas tu puesto de trabajo en un lugar con suficiente luz para que puedas leer documentos o trabajar sin dificultad.</i>					
10	<i>Sufres de ojos cansados o dolores de cabeza o dolores de espalda.</i>					
11	<i>Mantiene el orden y la limpieza en tu lugar destinado para el trabajo remoto.</i>					
12	<i>Elaboras un horario diario y semanal de las actividades laborales (reuniones, trabajo urgente o complejo).</i>					
13	<i>Realizas pausas activas para tomar un refrigerio, agua o simplemente dar una caminata por la casa para despejar la mente.</i>					
14	<i>Tienes definido un lugar determinado y establecido para trabajar dentro de la casa que te permita desconectarte del ambiente laboral cuando hayas terminado tu jornada laboral.</i>					
15	<i>Evitas trabajar en exceso o sobrecargarte con las tareas encomendadas.</i>					
16	<i>Elaboras un horario diario y semanal de las actividades laborales (reuniones, trabajo urgente o complejo).</i>					
17	<i>Respetas los horarios que te has asignado para las actividades laborales.</i>					
18	<i>Respetas los horarios que te has asignado para las actividades domésticas y familiares.</i>					
19	<i>Compartes experiencias con los demás miembros del equipo, con el fin de afrontar los eventos críticos organizacionales.</i>					
20	<i>Adminstras los recursos necesarios para cumplir con tus metas y objetivos planificados.</i>					
21	<i>Superpones las tareas del trabajo y las tareas domésticas.</i>					
22	<i>Puedes manejar adecuadamente los horarios de trabajo y los de refrigerios.</i>					
23	<i>Se producen interrupciones durante el horario de trabajo por asuntos domésticos y/o familiares.</i>					
24	<i>Desarrollas tu trabajo con ropa de dormir.</i>					
25	<i>Tienes los conocimientos y habilidades necesarias para la ejecución de tus actividades laborales.</i>					
26	<i>Tienes las competencias laborales para ejecutar un trabajo remoto efectivo.</i>					
27	<i>Conoces las diferentes herramientas</i>					

	<i>tecnológicas para la ejecución del trabajo remoto.</i>					
28	<i>Te relacionas de manera efectiva con las herramientas digitales.</i>					
29	<i>Te actualizas en herramientas virtuales de comunicación para el desarrollo de tus actividades laborales.</i>					
30	<i>Participas de las sesiones educativas programadas por el empleador.</i>					
31	<i>Consideras que la comunicación con tu jefe inmediato es la adecuada.</i>					
32	<i>Consideras que la comunicación con tus compañeros de área es la adecuada.</i>					
33	<i>El trabajo en equipo con tus compañeros de área es productiva</i>					
34	<i>Consideras que la comunicación con tus compañeros de las otras áreas es fluida y clara.</i>					
35	<i>Se siente valorado como empleado de esta organización</i>					
36	<i>Esta usted conforme con las funciones o actividades que realiza</i>					
37	<i>Se siente satisfecho en el área donde labora</i>					
38	<i>Tiene facilidad para trabajar en equipo</i>					
39	<i>Si disminuyen su remuneración continuaría laborando</i>					
40	<i>Se siente obligado a cumplir con las tareas asignadas</i>					
41	<i>Te sientes satisfecho con los beneficios que te brinda la institución</i>					
42	<i>Te sientes cómodo en la institución que laboras</i>					
43	<i>Cumple usted la misión de la institución</i>					
44	<i>Cumple con su horario de trabajo asignado</i>					
45	<i>Desarrolla sus actividades en función a las directivas impartidas</i>					
46	<i>Comparto mis conocimientos y experiencias, para fortalecer al recurso humano de mi area</i>					
47	<i>Comparto mis conocimientos y experiencias, para alcanzar los objetivos de mi area</i>					

Anexo 06: Calculo de Validez

Validez

El instrumento fue validado por un experto titulado en Administración y colegiado. El Alfa de Cronbach obtenido revelo que el instrumento es confiable, en un ,827 sobre el número de elementos utilizados.

Validez del instrumento por un experto

Nombre del experto	Grado	Aplicable/No aplicable
Antonio Bocanegra Cruzado	Magíster en Administración	Aplicable

Para la variable trabajo remoto, consta de 34 preguntas, para su valoración 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre. Del mismo modo para la variable compromiso organizacional, consta de 13 preguntas, para su valoración 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre.

Anexo 07: Calculo de confiabilidad

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se alcanzó a través del análisis del Alfa de Cronbach, detallado en la siguiente tabla:

Estadísticos de fiabilidad	
Variable 1: Trabajo Remoto	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,719	34
Variable 2: Compromiso Organizacional	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,762	13

TRABAJO REMOTO

Nº	SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN						SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO										JORNADA LABORAL										CAPACITACION						COMUNICACION INTERNA						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34					
1	1	5	1	5	1	3	16	3	5	5	3	4	3	3	5	3	34	3	4	4	4	5	3	4	3	1	31	5	5	5	5	3	5	28	4	4	5	4	17
2	3	5	1	1	1	5	16	1	5	2	3	5	5	4	5	2	32	5	4	4	5	4	1	4	2	1	30	5	4	5	5	4	3	26	2	3	4	3	12
3	1	4	2	3	3	2	15	4	4	4	5	4	4	5	2	4	36	2	4	4	2	4	2	2	4	2	26	4	1	1	1	1	3	11	4	2	4	2	12
4	1	5	1	5	1	2	15	4	5	1	4	5	5	4	5	4	37	4	5	4	3	4	3	4	2	1	30	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	18
5	1	5	1	5	1	1	14	3	5	5	4	5	3	3	5	3	36	3	4	4	4	4	4	4	1	1	29	4	4	4	3	3	2	20	5	3	4	3	15
6	1	5	1	3	1	3	14	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34	5	5	4	4	2	4	24	4	4	4	4	16
7	1	5	1	1	1	1	10	5	5	5	4	5	5	3	5	2	39	5	4	5	3	5	3	5	3	1	34	5	5	3	3	3	5	24	3	3	3	3	12
8	1	5	1	4	1	3	15	3	3	3	4	3	4	2	3	3	28	3	3	4	3	4	4	3	3	3	30	4	4	3	4	2	3	20	3	2	3	3	11
9	1	5	1	5	1	1	14	4	4	5	3	4	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	2	5	3	2	37	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	18
10	1	5	1	5	1	2	15	3	3	5	2	5	5	3	4	3	33	2	5	4	4	4	2	4	2	1	28	5	4	4	4	4	4	25	3	3	4	4	14
11	1	5	1	4	2	3	16	4	3	5	5	4	4	2	5	2	34	4	3	2	3	3	3	3	3	3	27	5	5	4	5	4	5	28	5	3	4	3	15
12	1	5	1	5	1	4	17	5	5	5	3	5	5	5	5	2	40	5	5	5	5	5	5	5	3	1	39	5	4	5	5	5	4	28	3	5	5	3	16
13	1	5	1	3	1	2	13	1	1	5	1	5	5	4	5	3	30	2	5	5	5	5	3	5	2	2	34	5	5	4	5	4	4	27	3	3	4	3	13
14	1	5	1	1	1	5	14	5	5	5	5	5	5	3	5	2	40	5	3	5	5	5	5	3	3	2	36	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	20
15	1	5	1	5	1	1	14	1	3	3	4	4	5	1	3	3	27	4	5	5	3	3	3	4	3	1	31	3	5	4	3	3	4	22	3	2	2	3	10
16	1	4	1	3	1	4	14	3	3	4	3	4	5	4	5	3	34	5	4	4	4	4	1	4	2	1	29	4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	4	17
17	1	5	1	5	1	4	17	5	5	5	3	5	5	4	5	3	40	5	5	5	5	5	1	5	1	1	33	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
18	1	5	1	5	1	1	14	3	4	5	3	5	4	2	5	3	34	4	4	4	5	5	4	3	2	3	34	5	5	5	5	5	3	28	5	4	3	4	16
19	2	5	1	5	1	2	16	3	4	4	3	4	3	3	4	3	31	3	4	3	3	4	3	4	2	1	27	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	16
20	1	5	1	5	2	4	18	5	5	5	3	5	4	4	5	4	40	5	5	5	4	5	4	4	3	1	36	5	5	5	4	4	5	28	4	4	5	4	17
21	1	5	1	5	1	3	16	5	5	5	3	5	5	4	5	1	38	5	5	3	4	5	4	3	1	2	32	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	4	18
22	4	5	1	5	1	3	19	5	4	5	3	5	3	3	5	3	36	4	5	3	3	4	2	3	3	3	30	5	5	5	5	5	3	28	5	5	4	3	17
23	5	5	1	5	1	4	21	5	5	5	4	5	4	5	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	3	2	33	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	17
24	1	5	1	5	1	3	16	4	5	4	3	5	5	4	4	3	37	5	5	3	3	4	2	3	3	1	29	5	5	5	5	4	3	27	4	4	4	4	16

25	1	5	1	4	1	4	16	5	5	5	4	5	5	3	5	3	40	5	4	4	4	4	3	4	2	1	31	5	5	4	4	3	4	25	5	5	5	3	18
26	1	5	1	5	1	1	14	5	5	5	3	5	5	4	5	3	40	4	3	3	5	5	4	4	1	1	30	4	4	4	4	5	5	26	5	5	4	5	19
27	1	5	1	4	1	4	16	4	4	4	3	5	5	3	5	5	38	4	5	4	4	5	4	4	2	2	34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	19
28	1	5	1	5	1	3	16	3	4	5	4	5	5	5	5	2	38	5	5	4	5	4	2	4	2	1	32	5	3	4	4	4	3	23	5	4	4	4	17
29	1	5	1	5	1	1	14	5	5	5	1	5	5	5	5	4	40	4	4	4	4	4	2	5	1	1	29	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	16
30	1	5	1	5	1	2	15	5	5	5	3	5	4	5	5	4	41	4	4	4	4	5	2	5	2	3	33	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	18
31	3	5	3	5	2	4	22	4	5	5	4	5	4	4	3	3	37	3	5	4	5	4	4	5	2	1	33	5	5	5	5	5	3	28	5	4	4	4	17
32	1	5	1	5	1	1	14	5	5	5	3	5	5	5	5	3	41	5	5	5	3	5	3	5	3	1	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
33	1	5	1	5	1	5	18	5	5	3	3	4	4	3	3	3	33	4	4	4	3	3	3	4	2	3	30	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16
34	3	5	1	4	3	5	21	4	4	4	3	4	3	4	5	3	34	3	4	2	5	5	2	4	3	1	29	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	17
35	1	5	1	1	1	1	10	3	4	4	3	5	4	3	5	2	33	4	5	5	5	5	4	5	1	1	35	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	17
36	2	5	3	5	1	1	17	5	5	5	4	5	1	1	5	4	35	1	4	4	4	5	5	5	3	1	32	5	4	4	4	3	1	21	3	3	5	3	14
37	1	5	1	5	1	1	14	5	5	5	3	5	5	3	5	4	40	5	5	5	3	5	1	4	1	1	30	5	5	5	5	4	4	28	4	5	5	5	19
38	1	5	1	4	1	3	15	5	5	5	2	5	5	3	5	4	39	5	4	4	3	5	3	4	2	1	31	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	3	17
39	1	5	1	5	1	1	14	5	4	4	3	5	3	3	3	3	33	3	4	4	4	5	5	4	2	1	32	5	5	5	5	5	3	28	4	4	4	4	16
40	1	5	1	5	1	3	16	5	5	5	1	5	5	3	5	2	36	5	5	2	4	5	5	5	1	1	33	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
41	2	5	1	4	1	3	16	5	5	5	3	4	4	4	4	4	38	4	4	4	5	4	4	5	3	2	35	5	4	4	5	3	4	25	3	4	4	4	15
42	1	5	1	5	1	1	14	5	4	5	2	5	5	5	5	4	40	5	5	4	4	4	2	4	2	1	31	4	4	4	4	4	3	23	5	4	4	4	17
43	2	4	4	2	1	4	17	4	5	4	2	4	4	4	5	2	34	4	4	3	4	4	4	4	2	1	30	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	17
44	1	5	1	5	1	5	18	5	1	5	1	5	5	5	5	3	35	5	5	5	5	5	3	4	1	1	34	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	4	19
45	1	5	3	5	1	1	16	5	5	5	3	5	4	3	5	3	38	5	5	3	3	4	1	3	3	1	28	5	5	4	4	3	5	26	4	3	5	3	15
46	1	5	1	2	2	2	13	4	4	5	5	4	3	2	5	4	36	4	4	4	3	5	3	3	4	3	33	5	5	4	5	5	4	28	5	3	2	4	14
47	1	5	1	5	1	2	15	1	5	5	1	5	5	5	5	3	35	5	5	5	5	5	3	5	1	1	35	5	5	5	5	5	5	30	3	4	3	4	14
48	1	5	1	5	1	4	17	4	3	4	2	5	4	4	5	3	34	4	5	3	5	4	1	5	3	1	31	5	5	5	5	5	3	28	4	4	5	4	17
49	3	5	1	2	1	3	15	5	4	4	4	5	4	4	5	4	39	4	3	2	4	4	3	3	3	1	27	5	4	4	4	5	5	27	4	3	3	3	13
50	1	5	1	5	1	3	16	1	1	5	5	5	5	3	5	1	31	4	5	5	5	5	3	5	2	2	36	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	16
51	1	5	1	5	1	1	14	3	4	5	5	4	4	4	5	4	38	4	5	5	5	5	5	5	1	1	36	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	4	19

COMPROMISO ORGANIZACIONAL															
COMPROMISO AFECTIVO					COMPROMISO CONTINUO					COMPROMISO NORMATIVO					
P35	P36	P37	P38		P39	P40	P41	P42		P43	P44	P45	P46	P47	
4	4	5	5	18	5	3	1	1	10	5	5	5	4	4	23
3	5	5	5	18	5	5	1	1	12	5	5	5	5	5	25
3	3	3	3	12	1	3	2	3	9	3	2	3	3	3	14
4	4	5	5	18	3	1	3	3	10	4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	16	2	3	1	1	7	5	5	5	4	4	23
2	3	3	4	12	5	3	1	3	12	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	12	1	3	1	3	8	4	4	4	4	4	20
2	2	2	3	9	1	5	2	3	11	3	4	3	3	3	16
4	5	5	5	19	1	2	2	3	8	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	20	3	1	1	1	6	5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	18	2	4	1	2	9	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	19	5	1	1	1	8	5	5	5	5	5	25
3	4	5	5	17	3	5	2	3	13	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	20	5	5	1	1	12	5	5	5	5	5	25
2	3	3	2	10	1	5	1	5	12	2	4	3	2	2	13
3	4	4	4	15	3	4	1	4	12	4	5	4	4	4	21
5	5	5	5	20	5	1	1	2	9	5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	17	2	4	1	1	8	5	4	5	5	5	24
3	4	4	3	14	3	5	2	2	12	4	5	5	4	4	22
4	5	5	5	19	5	4	2	1	12	5	5	5	4	4	23
4	5	5	5	19	5	1	1	3	10	5	5	5	4	5	24
3	5	3	5	16	3	3	1	3	10	3	5	4	4	4	20
4	5	5	5	19	4	2	1	1	8	5	4	5	5	5	24
3	3	3	5	14	4	5	1	3	13	4	5	4	3	3	19
3	4	5	5	17	5	4	1	1	11	5	5	5	4	4	23

5	5	5	5	20	5	2	1	1	9	5	3	5	5	5	23
5	5	5	4	19	5	3	1	3	12	5	5	5	4	4	23
4	4	5	4	17	3	2	1	2	8	4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	16	5	4	1	2	12	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	20	1	2	1	2	6	5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	18	3	3	1	1	8	5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	20	5	1	1	3	10	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	18	5	5	2	1	13	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	16	1	3	2	4	10	5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	17	5	1	1	2	9	5	5	5	5	5	25
3	5	3	3	14	5	3	1	3	12	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	19	3	4	1	3	11	5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	18	2	2	1	2	7	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	20	4	1	1	1	7	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	20	4	1	1	1	7	5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	17	2	3	1	3	9	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	19	4	1	1	1	7	4	5	4	4	4	21
4	4	5	5	18	3	4	1	2	10	5	5	4	4	4	22
4	4	5	4	17	4	2	1	1	8	5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	17	5	1	1	1	8	4	5	5	3	3	20
5	5	5	5	20	4	5	1	5	15	5	5	5	4	4	23
3	3	3	3	12	3	3	1	3	10	5	5	5	5	5	25
4	5	1	5	15	5	5	1	2	13	5	5	5	5	5	25
2	4	4	5	15	1	3	1	3	8	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	16	3	5	2	3	13	5	5	5	5	5	25
4	3	5	5	17	5	5	1	5	16	5	5	5	5	5	25

Anexo 08: Prueba de normalidad ..

Prueba de normalidad

Para verificar el grado de relación y contrastación de hipótesis, se utilizó el SPSS versión 26, para ello, se manipuló una prueba de normalidad que permitió determinar la hipótesis que fue aceptada: aplicando a 51 servidores, utilizando el Kolmogorov-Smirnova

Normalidad de variables

H0: La variable trabajo remoto no tiene una distribución normal.

H1: La variable trabajo remoto tiene una distribución normal.

$\alpha = 0,05$

Para la variable 2

H0: La variable compromiso organizacional no tiene una distribución normal.

H1: La variable compromiso organizacional tiene una distribución normal.

$\alpha = 0,05$

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Trabajo Remoto	,074	51	,200*	,955	51	,053
V2 Compromiso Organizacional	,203	51	,000	,850	51	,000

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

**AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA
OBTENCIÓN DE TÍTULO PROFESIONAL**

Yo, Juan Carlos Ramirez Grau, identificado con DNI 40051864, en mi calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Red Asistencial La Libertad - Seguro Social de Salud - EsSalud con R.U.C N° 20131257750, ubicada en la ciudad de Trujillo.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita,) Mantilla Pretel Inesita Paulette Identificada con DNI N° 70274207 y Gómez Príncipe Susana Abigail Identificada con DNI N° 70678780, de la Carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Documentación referente a Trabajo Remoto (Directivas, memorandos, etc).
Listado del personal de Gerencia y la situación laboral en la que se encuentran actualmente.
Documentación de Jornada Laboral.

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, () Tesis, para optar al grado de () Bachiller, o (**X**) **Título Profesional**.

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa o
() Mencionar el nombre de la empresa.


Ing. Juan Carlos Ramirez Grau
JEFE DE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD


DNI: 40051864

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Mantilla Pretel Inesita Paulette

DNI: 70274207


Gómez Príncipe Susana Abigail

DNI: 70678780



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALVANAPÓN ALVA FLOR ALICIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesora de la Tesis titulada: "Trabajo Remoto y Compromiso Organizacional en los Servidores de la Gerencia – EsSalud La Libertad 2021, en Tiempos de Pandemia", constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Trujillo, 21 de diciembre de 2021.

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALVANAPON ALVA FLOR ALICIA DNI: 17995554 ORCID: 0000-0003-2721-2698	