

# UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

---

**“Trabajo remoto y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021”**

---

**Área de Investigación:**

Relaciones Humanas Laborales

**Autor(es):**

Br. Chávez Santivañez, Leslye Anjy

**Jurado Evaluador:**

**Presidente:** Dr. Castañeda Nassi, José

**Secretario:** Mg. Corvera Urtecho, Ángel

**Vocal:** Mg. Vidalón Moreno, Rosa

**Asesor:**

Mg. Mendoza Otiniano, Royer

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1780-4780>

**TRUJILLO – PERÚ**

**2021**

**Fecha de sustentación: 2021/11/18**



# UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

---

**“Trabajo remoto y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021”**

---

**Área de Investigación:**

Relaciones Humanas Laborares

**Autor(es):**

Br. Chávez Santivañez, Leslye Anjy

**Jurado Evaluador:**

**Presidente:** Dr. Castañeda Nassi, José

**Secretario:** Mg. Corvera Urtecho, Ángel

**Vocal:** Vidalón Moreno, Rosa

**Asesor:**

Mg. Mendoza Otiniano, Royer

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1780-4780>

**TRUJILLO – PERÚ**

**2021**

**Fecha de sustentación: 2021/11/18**

## **Dedicatoria**

A mi padre, por ser la persona que me apoyo y alentó en el cumplimiento de mis sueños.

A mi madre, por sus consejos y regaños en cada paso de mi vida.

Y finalmente a mis hermanos por ser quienes me acompañaron durante toda esta carrera.

### **Agradecimiento**

Agradecer a nuestro Dios Todopoderoso por permitirme gozar de salud para seguir cumpliendo mis metas, tanto profesionales como personales.

A mis profesores, por sus enseñanzas y recomendaciones durante todo este tiempo.

Al director de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021 y a la plana docente que integra esta institución.

## **Resumen**

La presente investigación ha tenido como objetivo el determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021. El estudio es de tipo básico teórico, nivel descriptivo correlacional y se ha trabajado con una muestra de 52 docentes seleccionados de modo no probabilístico. Se aplicó a los docentes una encuesta y se evidencio con ello, que el 50% de los docentes tienen un nivel aceptable en el trabajo remoto y el 69% tiene un nivel muy alto en su compromiso laboral. La correlación entre variables con rho de Spearman, se obtiene el coeficiente 0.691 que indica que si existe relación positiva directa entre el trabajo remoto y el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021.

Palabras claves: Trabajo remoto, compromiso laboral, relación, niveles.

## **Abstract**

The objective of this research has been to determine the relationship that exists between remote work and the work commitment of the teachers of the Private Educational Institution - Private School Educare de Chosica - Lima 2021. The study is of a theoretical basic type, correlational descriptive level and we have worked with a sample of 52 teachers selected in a non-probabilistic way. A survey was applied to the teachers and it was evidenced that 50% of the teachers have an acceptable level in remote work and 69% have a very high level in their work commitment. The correlation between variables with Spearman's rho, the coefficient 0.691 is obtained, which indicates that if there is a direct positive relationship between remote work and the work commitment of the teachers of the Private Educational Institution - Private School Educare de Chosica - Lima 2021.

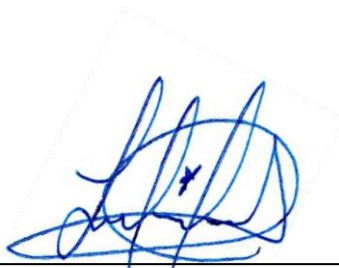
Keywords: Remote work, work commitment, relationship, levels.

## **Presentación de tesis a jurados**

Señores miembros del Jurado:

Dando el cumplimiento con las disposiciones del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, sostengo a vuestra consideración la tesis titulada: “TRABAJO REMOTO Y COMPROMISO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA – COLEGIO PRIVADO EDUCARE DE CHOSICA – LIMA 2021”, luego de haber culminado nuestros pasos por esta casa de estudio, donde me formé profesionalmente para estar al servicio de la sociedad. El presente trabajo fue realizado con el propósito de obtener el Título de Licenciado en Administración, es producto de una investigación trabajo, esfuerzo y dedicación en base a los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación universitaria en esta prestigiosa casa de estudios; producto de la orientación y enseñanza desinteresada de nuestros docentes, siendo por ello oportuno para expresarles nuestro más sincero agradecimiento, para poder así brindar un aporte que servirá de base a futuros estudios relacionados con el tema en mención. Por lo expuesto señores miembros del jurado, y a la espera que la presente Tesis cumpla con los objetivos propuestos, someto a evaluación y sustentación verbal y pública.

Atentamente,



---

Br. Chavez Santivañez Leslye Anjy  
Id: 000174943



## Índice

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
Presentación de tesis a jurados.....	viii
I. Introducción.....	12
1.1. Problema de Investigación.....	16
1.2. Objetivos .....	16
1.3. Justificación del estudio.....	17
II. Marco de referencia.....	18
2.1. Antecedentes del estudio .....	18
2.2. Marco teórico.....	25
2.3. Marco conceptual.....	37
2.4. Hipótesis .....	38
III. Metodología empleada.....	41
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	41
3.2. Población y muestra de estudio.....	41
3.3. Diseño de investigación .....	42
3.4. Técnicas e instrumentos de investigación .....	43
3.5. Procesamiento y análisis de datos .....	44
IV. Presentación de resultados.....	45
4.1. Análisis e interpretación de resultados.....	45
4.2. Docimasia de hipótesis.....	48
V. Discusión de resultados .....	61
Conclusiones.....	65
Recomendaciones.....	67
Referencias bibliográficas.....	68
Anexos .....	71

## Índice de tablas

Tabla 1. Diferencias entre el trabajo remoto y Teletrabajo.....	32
Tabla 2. Cuadro la población en estudio.....	42
Tabla 3. Cuadro de fiabilidad de los instrumentos de las variables trabajo remoto y compromiso laboral. ....	44
Tabla 4. Cuadro de variable y dimensiones del trabajo remoto en los docentes de la Institución Educativa Privada “Educare” de Chosica - Lima 2021.....	45
Tabla 5. Cuadro de variable y dimensiones del compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada “Educare” de Chosica - Lima 2021.....	47
Tabla 6. Correlación entre las variables trabajo remoto (V1) y compromiso laboral (V2) .....	48
Tabla 7. Equivalencia de correlación .....	49
Fuente: Hernández, Fernández, y Baptista, (2014).....	49
Tabla 8. Correlación entre la dimensión vínculo laboral (V1D1) y la variable compromiso laboral (V2) .....	51
Tabla 9. Equivalencia de correlación .....	51
Fuente: Hernández, Fernández, y Baptista, (2014).....	51
Tabla 10. Correlación entre la dimensión planificación (V1D2) y la variable compromiso laboral (V2) .....	53
Tabla 11. Equivalencia de correlación .....	54
Fuente: Hernández, Fernández, y Baptista, (2014).....	54
Tabla 12. Correlación entre la dimensión realización (V1D3) y la variable compromiso laboral (V2).....	56
Tabla 13. Equivalencia de correlación .....	56
Fuente: Hernández, Fernández, y Baptista, (2014).....	56
Tabla 14. Correlación entre la dimensión medios informáticos (V1D4) y la variable compromiso laboral (V2) .....	58
Tabla 15. Equivalencia de correlación .....	59
Fuente: Hernández, Fernández, y Baptista, (2014).....	59

## Índice de gráficos

Gráfico 1. Variable y dimensiones del trabajo remoto en los docentes de la Institución Educativa Privada “Educare” de Chosica - Lima 2021 - Fuente: tabla N°1. ....	46
Gráfico 2. Variable y dimensiones del compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada “Educare” de Chosica - Lima 2021 - Fuente: tabla N°2 .....	<b>47</b>

## I. Introducción

La situación laboral en la actualidad ha pasado a la modalidad remota de manera forzosa debido a la pandemia por la propagación del Covid 19, llevada a prolongadas emergencias sanitarias que ha costado múltiples pérdidas económicas para el sector empresarial. El trabajo remoto fue la única salida para afrontar la crisis económica, ya que las empresas no podían parar su producción de manera brusca, pues necesitan sobrevivir en el mercado y cumplir responsabilidades con sus acreedores y buscar no quebrar.

Nunca antes ha existido un modelo de trabajo remoto, salvo el llamado teletrabajo que algunas pocas empresas en el mundo realizaban de manera temporal. ¿Qué es el teletrabajo? Nada menos que la actividad remunerada que una persona realiza para una empresa desde un lugar apartado de las oficinas de esta (mayormente de su domicilio), a través de un sistema de telecomunicación.

Se conoce que durante los 70, en EEUU de Norteamérica, en la crisis del petróleo, un físico llamado Jack Nilles inició la idea de optimizar los que no son renovables. Su brillante idea de entonces consistió en que el trabajo sea llevado al trabajador y no a la inversa, creando así el concepto de telecommuting. El avance de las tecnologías de los años subsiguientes, la notable baja de los costes informáticos, la vertiginosa velocidad de las redes para la comunicación y la comercialización difusa del internet dejaron al servicio de millones de trabajadores recursos necesarios para realizar el teletrabajo.

La Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos, señaló que en el 2015 el 24% de los trabajadores realizaban sus actividades de forma remota en al menos en parte de la semana laboral (algunos días en casa y otros en la oficina); actualmente esta misma oficina señala que la cifra ha aumentado a un 38% principalmente en los puestos administrativos, de finanzas, y algunos profesionales que están adaptando sus actividades. Estas adaptaciones están siguiendo una tendencia positiva, según lo muestra Global Workplace Analytic,

donde señalan que el 80% de la fuerza laboral estadounidense espera poder seguir continuando con el trabajo remoto ya sea a tiempo completo o parcial. (Oszlak y Oscar, 2020)

No existe información suficiente en Latinoamérica que induzca a calificar la calidad de trabajo o los recursos utilizados como para asegurar su eficiencia. No obstante, se pudo conocer que hay casos de no pocos teletrabajadores por su propia cuenta, con algunas experiencias llevadas en las empresas, casos multinacionales que tienen como política el teletrabajo. Algunos de ellos son: la petroquímica Dow, Los Laboratorios Roche, IBM o la alemana Siemens, entre otras.

En el caso peruano, no se tiene datos directos de teletrabajo como política laboral, sin embargo muchas empresas tomaban servicios de terceros que de algún modo era como dar empleo, contratar para determinadas labores, como llevar la contabilidad, administrar las páginas web, elaborar proyectos entre otros, donde no se necesitaba tener al trabajador en la empresa físicamente, como tampoco ponerlo en planilla, pero si se contabilizaba como pago de servicios.

Es así como, este modelo de algún modo ha servido de plantilla para diseñar un sistema laboral, que aún se desconoce su magnitud de eficiencia, su efectividad para evitar la vulneración de derechos laborales pensados en estabilidad que en estado derecho se busca garantizar. Por lo que este estudio buscará enfatizar esta variable y dar a conocer al sector industrial, empresarial información de carácter científico y técnico.

En cuanto al compromiso laboral, se tiene gran expectativa por identificar a los trabajadores comprometidos con su trabajo, debido a que las empresas hacen los mejores esfuerzos por contar con personas comprometidas a la causa institucional como componente de la gama de talentos que requiere cada puesto de trabajo.

Las empresas para sobrevivir en el mercado ponen su confianza en sus mejores talentos, por las que necesitan retener a los más comprometidos, socializarlos a la organización, así como no descuidar del estudio permanente de sus competidores y las oportunidades de inversión. Contar con personal comprometido con la organización trae como ventaja, una mejor productividad, menor rotación de personal, ya que existe mayor satisfacción laboral y por ende lealtad a la empresa, cero ausentismos y esto genera claro está, mejor rentabilidad.

Al respecto, la Fundación Universia (2012) sostiene que “los colaboradores son los principales activos de la empresa, por lo que estos deben ser dirigidos con un mayor grado de atención para que se desarrollen, mejoren y se mantengan dentro de la institución. Por lo que podemos afirmar que cuanto mejor se sienta un colaborador dentro de la empresa, mejores serán los resultados.

Los trabajadores que asumen un compromiso con la empresa empleadora, significan que emocionalmente se encuentra implicado, por lo que su contribución a la empresa es eminente. El trabajador se encuentra motivado por su trabajo, su servicio está garantizado para que la empresa alcance niveles más altos. El riesgo de perder trabajadores comprometidos con la organización es permanente en toda empresa, no es un tema tan trivial el hecho de pensar su uno se va viene otro.

En lo dicho por Madero y Flores (2009) “al renunciar un trabajador su éxito logrado, experiencias y conocimientos alcanzados en la empresa se lo lleva en él lo que repercute negativamente a la organización”. Cuando el puesto de trabajo es abandonado, genera la necesidad de reclutar personal nuevo, eso necesariamente requiere de nuevos procesos de reclutamiento, socialización, capacitación lo cual incrementa costo a la empresa.

Se observa que muchas empresas em américa latina, según Contreras (2018) en su artículo consideró la publicación de PricewaterhouseCoopers, (2014) sobre el conservar el personal en las organizaciones “las tasas de deserción

son altas, alcanzando tasas de 3.4%, 6.2%, 4.6% y 11.3% en América Latina, Estados Unidos, Europa y Asia; México presenta 8.9% de tasa de deserción, lo cual representa cerca de 10 millones 800 mil personas que decidieron dejar sus empleos en el año 2013”.

La permanencia de los trabajadores en gran medida en las empresas es fluctuante, por distintas razones que no es materia de estudio de esta investigación ya que nos dedicaremos al compromiso laboral. En el caso del Perú la situación no es ajena, un sondeo reciente revela que un sondeo reciente realizado en el Perú revela que un 78% de la población ha dejado voluntariamente su trabajo; de los cuales, el 41% lo realizó con el objetivo de obtener una mejor remuneración, 40% con el fin de afrontar nuevos retos profesionales, mientras que el 11% lo realizó debido a un clima organizacional hostil ya sea con los jefes o sus propios colegas y solo el 10% lo realizó debido a problemas de salud generalmente debido al estrés. (Portal trabajando.com, citado por Fundación Universia, 2012).

Dado que la reactivación económica, post pandemia aún no se ha dado al 100% como política laboral, se desconoce si en verdad los trabajadores retomaron su trabajo o fueron despedidos de manera indirecta. También está en la mesa de estudio la lealtad de los trabajadores con sus empleadores, ya sea por cuenta propia, por acuerdo mutuo entre empleador y trabajador; como también los valores que particulariza a cada trabajador en un extracto cumplimiento de los principios, la palabra empeñada y los códigos de ética. Es necesario investigar como ha venido dándose esta variable en el contexto laboral por la pandemia del Covid 19.

Es menester conocer como se ha manejado el control remoto y el compromiso laboral en los trabajadores del Colegio Educare identificar los niveles de compromiso laboral, es decir un cierto grado de lealtad o compromisos de los trabajadores con la institución, y como han reaccionado los empleadores en sus decisiones hacia el personal. Estamos seguros que estos resultados

permitirán corroborar con la propuesta teórica sobre el compromiso legal y moral, el contrato y las responsabilidades entre empleador y trabajador.

## **1.1. Problema de Investigación**

### **1.1.1. General**

¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada - Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021?

### **1.1.2. Específicos**

- ¿Qué relación existe entre el vínculo laboral y el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada - Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021?
- ¿Qué relación existe entre la planificación y el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada - Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021?
- ¿Qué relación existe entre la realización y el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada - Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021?
- ¿Qué relación existe entre los medios informáticos y el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada - Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. General**

Determinar la relación que existe entre trabajo remoto y el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada - Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021.



### **1.2.2. Específicos**

- Determinar la relación existe entre el vínculo laboral y el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021.
- Determinar la relación existe entre la planificación y el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021.
- Determinar la relación existe entre la realización y el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021.
- Determinar la relación existe entre los medios informáticos y el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021.

### **1.3. Justificación del estudio**

#### **1.3.1. Teórica**

Este trabajo de investigación pretende ser un aporte teórico al campo de las ciencias de la administración y recursos humanos. Siguiendo el método científico se podrá fortalecer la teoría de los recursos humanos orientado a la productividad, lo que podría de venir propuesta de mejora para elevar el nivel de compromiso laboral pese al trabajo remoto.

#### **1.3.2. Metodológica**

El estudio se justifica porque los resultados de una correlación permiten demostrar el grado en que se asocia entre una variable y otra, para cuyo propósito se hizo uso de la técnica de la encuesta junto a su instrumento el cuestionario, los cuales han sido validados por los especialistas respectivos y se probó su confiabilidad mediante la aplicación de rho de Spearman, lo

que permitirá a apoyar a otras investigaciones afines a la línea de investigación.

### **1.3.3. Práctica**

La investigación aportará a la línea de investigación de gestión del talento humano y el liderazgo transaccional. Los actores directos son los funcionarios de las empresas quienes toman decisiones, los trabajadores y por su puesto será útil para los administradores del Colegio Privado Educare de Chosica para que puedan seguir innovando.

### **1.3.4. Social**

La investigación aborda un tema social desde un enfoque humanístico, orientado a la actividad económica organizacional conformada por personas que con su actitud, ideas y mano de obra generan rentabilidad y progreso a las familias y organizaciones empresariales. La investigación dejará un legado de principios y valores laborales para la sociedad en su conjunto por haber identificado el nivel de compromiso laboral en los trabajadores, por demostrar las características del trabajo remoto durante la pandemia del Covid 19, un contexto crítico para la sociedad que viene saliendo adelante muy a pesar de las circunstancias.

## **II. Marco de referencia**

### **2.1. Antecedentes del estudio**

#### **2.1.1. Internacionales**

Revisando investigación del ámbito internacional se halló a, Urrea (2020) en su tesis "*Crear una política de trabajo remoto para la empresa BESEDO en Bogotá, con la posibilidad de contratar personas bilingües de otros países, ¿Es la mejor solución ante la dificultad de encontrar este perfil de trabajadores en el país?*" realizada en la Pontificia Universidad Javeriana, Colombia; con el objetivo de crear una política de trabajo remoto para la

empresa BESEDO en Bogotá, con la posibilidad de contratar personas bilingües de otros países, como la mejor solución de la dificultad de encontrar este perfil de trabajadores en el país; para ello se utilizó una metodología mixta, con la que se llegó a la conclusión de que la creación de una política de trabajo remoto si es una solución a la problemática de atracción y contratación de trabajadores bilingües. BESEDO Bogotá ya tiene experiencia en proyectos de trabajo remoto y debe ampliar el alcance de esta iniciativa para poder buscar los perfiles bilingües requeridos fuera de Bogotá o fuera del país.

Este trabajo demuestra que es viable la implementación del trabajo remoto, que esta modalidad de trabajo es una buena opción a la que pueden acceder las empresas para poder cubrir la demanda de los clientes actuales y esto se debe principalmente a que las limitaciones sobre la cultura organizacional pueden ser vencidas con trabajo en equipo y asesoramiento constante.

También, Araujo (2019) en su tesis *"La participación en el ocio atravesada por el trabajo remoto desde la terapia ocupacional"* realizada en la Universidad Abierta Interamericana de Buenos Aires Argentina, con el objetivo de comprobar si la participación en el ocio en personas con trabajo en relación de dependencia, con un rango etario de 20 a 35 años, sin hijos se incrementa por la modalidad de trabajo remoto; para lo cual se utilizó una metodología descriptiva, correlacional, explicativa de diseño cuantitativo y con ello se llegó a la conclusión de que la participación en el ocio de las personas se ve incrementada a partir de la implementación del trabajo remoto respecto a la modalidad de trabajo tradicional en personas con trabajo en relación de dependencia, con un rango etario de 20 a 35 años, sin hijos.

La investigación aporta señalando dos ventajas que existe en la implementación del trabajo remoto, más que nada en el trabajador, que son principalmente la optimización del tiempo y la disminución de los gastos; a

su vez la propuesta de la implementación de terapias ocupacionales que faciliten la organización de la rutina que ayude a la productividad del trabajador.

Por otro lado, Marsollier R. (2015) en el artículo científico titulado *“El compromiso laboral en el Contexto Universitario una Aproximación desde la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva”*, investigación realizada con la finalidad de indagar sobre las diversas variables psicosociales y organizacionales ligadas al compromiso en el trabajo, demostró a través del diseño metodológico que combino técnicas cuantitativas destinadas a conocer los niveles de compromiso del trabajador, con algunas lecturas cualitativas que permiten una aproximación a las expectativas y valoraciones que subyacen al compromiso laboral, que existen valores elevados vinculados al vigor y dedicación en el trabajo entre ellas está el ambiente de trabajo lo que favorece el bienestar y el compromiso de las personas con la actividad que realizan.

Al demostrar la existencia de los valores que vinculan al trabajador con su empresa, nos recuerda que el compromiso laboral parte en si de las creencias que la institución pueda verter sobre el trabajador para que se halle dispuesto a elevar su nivel de compromiso y con ello demostrar mejor desempeño ya sea en las instalaciones de la empresa o de su hogar.

Y; García, Carreón, Hernández, y Morales, (2014) en el artículo científico *“Contraste de un Modelo del compromiso laboral en centros de salud pública”* publicado en la revista Acta Universitaria con el objetivo de establecer la confiabilidad y validez de un instrumento que mide el compromiso laboral, para ello se utilizó un estudio exploratorio, transversal y correlacional. Esta investigación concluyo que la adaptación a las políticas y normas de una institución se encuentra sobre las metas interpersonales, personales, colaborativos o familiares, por lo que, si se siguieran las políticas de calidad de servicio a partir evaluaciones periódicas ya que los trabajadores ajustarían sus los principales compromisos de la institución.

Esta investigación nos ayuda a reconocer la importancia del liderazgo dentro de la institución a la hora de fomentar el compromiso laboral, esto es fundamental si uno desea a su vez implementar el trabajo remoto puesto que el líder debe hacerse notar también a la distancia generando resultados favorables para la institución.

### **2.1.2. Nacionales**

Entrando al ámbito nacional se analizó el trabajo de, Vicente (2020) en su tesis "*Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución educativa Rosa Domingo Pérez Liendo - La Victoria 2020*" que fue realizado en la Universidad Cesar Vallejo, con el objetivo de determinar la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Domingo Pérez Liendo - La Victoria 2020, para ello se utilizó una metodología del tipo descriptiva del nivel correlacional y con enfoque cuantitativo lo que llevo a concluir de que en verdad existe una relación positiva el trabajo remoto y la gestión administrativa.

La relación positiva es una buena señal de la coordinación de parte del empleador con su empleado, por lo que es probable que el desempeño sea optimo, o que existe un buen vinculo y acuerdo contractual.

De igual modo, Casafranca, Correa, Medina, Moane, y Quispe (2020) en su tesis "*La Junta: Proyecto de Comunicación para el Desarrollo sobre espacios de comunicación interpersonal durante el trabajo remoto con Grupo Avatar PUCP*" realizado en la Pontificia Universidad Católica del Perú, con el objetivo de que los colaboradores incrementen su nivel auto motivacional durante el trabajo remoto y cohesionen los equipos de trabajo, creando espacios de comunicación virtual de participación activa y sostenida en la dinámica laboral. Para lo cual se usó una metodología del tipo aplicada con lo que se pudo concluir que los trabajadores se sienten motivados para crear y participar.

En la actividad realizada para confirmar el compromiso de los integrantes de “*La junta*” se pudo observar que para lograr este compromiso fue necesario que los participantes no solo se relacionaran en el aspecto laboral sino también en otros ámbitos que ayudarían a transformar un ambiente impuesto (plataformas) a un espacio sostenible en el cual primaria la comunicación.

Esta investigación aporta a la nuestra debido a que profundiza en parte en los factores que influyen en el trabajo remoto y las ventajas que este podría brindar al desarrollarse de forma adecuada, a su vez propone ámbitos de mejora para la institución que si la adaptamos podrían utilizarse en otras empresas.

De igual forma, Chavez y Ramirez (2019) en su tesis “*Compromiso laboral en la empresa Maestro Alfa Store de la ciudad de Iquitos, año 2018*” que fue realizada en la Universidad Científica del Perú, con el objetivo de determinar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la empresa Maestro Alfa Store de la ciudad de Iquitos del año 2018; se usó para ello una investigación del tipo descriptiva y se llegó a la conclusión que los factores satisfacción y motivación laboral son altos en la empresa Maestro Alfa Store, lo que ayuda a incrementar el compromiso laboral.

En este sentido, podemos decir que el compromiso laboral influye bastante en el cumplimiento de metas en la empresa, por tal sentido el satisfacer y motivar al trabajador es importante para poder obtener las ganancias planificadas en los objetivos de la empresa.

Así mismo, Mansollier y Ezposito (2017) en su artículo científico “*Los valores y el compromiso laboral en el empleo público*” que fue publicado en la Revista Empresa y Humanismo con el objetivo de hacer un análisis del perfil de valores de servidores públicos en función al nivel de compromiso laboral del sector, para ello se utilizó una metodología cuantitativa lo que ayudo a concluir que las asociaciones entre ambos instrumentos

(Cuestionario de Valores en el Trabajo EVAT y los indicadores de compromiso laboral), lo que emana lo importante que es retomar los valores personales y organizacionales como centro de incentivo a la dedicación y motivación laboral, para una mejor organización.

Por ello se habla también de cultura empresarial, en el cual intervienen los valores a los cuales está muy ligado el compromiso laboral que afectan directamente al trabajador al momento de tomar decisiones relacionadas a su actividad diaria y principalmente en su sentir al realizar esas actividades.

### **2.1.3. Locales**

Entrando al ámbito local se analizó el trabajo de Solís (2020) en su tesis "*Adaptación de la Escala del Síndrome de Burnout - ESB en docentes con trabajo remoto de instituciones educativas, Trujillo*" realizada en la Universidad Cesar Vallejo, esmerado en validar la adaptación de una escala para el Síndrome de Burnout ESB en maestros trabajando de modo remoto en varias escuelas de Trujillo para ello se utilizó una metodología del tipo básica de diseño no experimental que ayuda a concluir que la adaptación de la escala del Síndrome de Burnout ESB, resulto muy adecuada para continuar en el futuro con otros estudios usando nuevas estrategias, como apoyo a la evaluación de esta variable en trabajo remoto.

Nos muestra un instrumento adaptado el cual se centra en la medición del del sentir del trabajador hacia la realización de una actividad dividiéndolo ya sea un sentimiento de ineficiencia, aburrimiento o desinterés, lo que ayudara en la planeación o mejora de las actividades realizadas e impulsara a la innovación.

Asimismo, Talledo y Amaya (2019) en el artículo "*Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo – Perú, 2019*" que fue publicado en la revista Ciencia y Tecnología con el principal objetivo de determinar la existencia de una relación entre la motivación y el compromiso laboral en los conductores de Transporte de Personal de

Transportes Línea SA Trujillo 2019 para lo cual se utilizó una investigación del de tipo de estudio aplicado, transversal no experimental, comprobándose la relación entre variables, compromiso laboral y motivación en los transportistas de Línea.

Podemos destacar que los trabajadores se sienten responsables de las actividades que realizan y aceptan el compromiso las consecuencias por actos que podrían realizar; estos resultados reflejan el punto hasta dónde puede llegar el compromiso laboral debido a una buena motivación y constante apoyo por parte de la empresa.

Del mismo modo tenemos a Rodríguez (2019) en su tesis "*Compromiso Laboral y Planeación Estratégica del Hospital Cesar Vallejo Santiago de Chuco, 2018*" que se realizó en la Universidad Cesar Vallejo, con el objetivo de determinar la existencia de una relación entre Compromiso Laboral y la Planeación Estratégica del Hospital Cesar Vallejo; la investigación fue del tipo no experimental, lo que ayudo junto a los instrumentos a demostrar que si existe una relación significativa entre el Compromiso Laboral y la Planeación Estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago de Chuco, 2018.

En el reconocimiento de la variable compromiso laboral para la realización de una buena planeación estratégica y el cumplimiento del mismo, buscando con ello el compromiso afectivo, continuo y normativo.

De la misma manera, Zegarra (2017) en su tesis "*Factores motivacionales que influyen en el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa ferretera Gamboa SRL Trujillo 2017*" realizada en la Universidad Privada del Norte, con el objetivo de determinar los factores que influyen en el compromiso laboral de los Trabajadores de la Empresa Ferretera Gamboa S.R.L Trujillo a través de una investigación del tipo descriptiva, transaccional, no experimental se llegó a determinar que los factores que influyen de manera notable en el compromiso laboral de los trabajadores



son los la motivación y la higiene ya que eso los impulsa al desarrollo personal y profesional de la misma manera que al cumplimiento de las metas y objetivos de la empresa.

En casi todas las tesis citadas del ámbito local la variable compromiso laboral se a mostrado vinculante a las variables de estudio que se le relacionó. Es probable que todo trabajador comprometido con sus tareas desde, motivado hacia el logro de objetivos de la organización, tenga mejores resultados, tanto en lo personal y grupal.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. Trabajo remoto**

El estado peruano en su Decreto de Urgencia N° 026-2020 (2020) define al trabajo remoto como:

La prestación de servicios subordinada con la presencia física del/la trabajador/a en su domicilio o 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. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) que define a esta actividad como “el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones para trabajar fuera de las instalaciones del empleador”.

Podemos encontrar también, que Servir (2020) definió al trabajo remoto como:

“la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o 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”:

Mientras que Rubbini, 2018 asume el teletrabajo “como una opción estratégica, que permite a las instituciones prevalecer la distancia física y configurar escenarios digitales y tecnológicos que van a comunicar las labores educativas y formativas”.

Para el contexto de esta investigación, el trabajo remoto se configura en la prestación de servicio del docente y/o administrativo de una institución educativa que realiza su trabajo académico haciendo uso de plataformas virtuales de classroom, Moodle, y para las videoconferencias el zoom, Meet, teams entre otros con conexión a internet. La comunicación entre docente estudiante es llevada usando correos electrónicos, WhatsApp, Facebook. Los trabajos colaborativos de uso interactivo mediante herramientas digitales como el kahoot, mentimeter, padlet, nearpod, quizizz de uso en línea, lo que hace que las sesiones se hagan más atractivas.

### **Obligaciones durante el Trabajo Remoto**

En la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR. (2020) se aprobó la Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto donde se indican las obligaciones de las entidades públicas y privadas junto con las obligaciones de los respectivos servidores.

El acto resolutivo señala, que las instituciones están obligadas a: Mantener el vínculo laboral, con ello la naturaleza laboral, la respectiva remuneración, y todas las otras condiciones económicas establecidas por ley, a excepción de aquellas que por su naturaleza se encuentren relacionadas al centro de trabajo. Informar sobre las medidas SST (seguridad y salud en el trabajo), más que nada sobre las condiciones y medidas que está tomando la entidad para ser desarrollados durante el trabajo remoto. Comunicar el trabajo remoto, comunicar a las instituciones adecuadas sobre la decisión de cambiar el lugar de trabajo con el objetivo de implementar el trabajo remoto a través un soporte digital o físico que permita dejar evidencia de la comunicación.

Además, los servidores están obligados a: Respetar la confidencialidad, cumpliendo la normatividad sobre la seguridad de la información recibida, confidencialidad y protección de los datos, así como almacenar la confidencialidad de la información proporcionada por su institución para la cual está trabajando. Cumplir las medidas del SST, que fueron previamente señaladas por su respectiva entidad. Coordinar desde su hogar y cumplir con las tareas encomendadas, en este punto se incluye el hecho de estar disponible durante las horas de trabajo, ya sea solo para coordinar como también para el cumplimiento responsable de las labores encomendadas.

### **Implementación del Trabajo remoto**

El trabajo remoto, según la (Resolución Ministerial N° 072-2020-TR (2020) directamente en su Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto señala que la implementación del trabajo remoto está dividida en dos fases, la planificación y la realización.

En la fase de planificación se debe señalar las actividades que realizara el equipo y la forma en que deben ser realizadas dichas tareas, es de vital importancia que se informe a los equipos la ruta a seguir para cada situación

y esta información debe ser dada con la mayor claridad posible. Esta fase consiste a su vez en dos pasos que son: la identificación de los equipos de trabajo y la determinación de la metodología que facilitará el trabajo remoto.

En el primer punto, de identificación de los equipos de trabajo, es trascendental el identificar los servicios y/o actividades que pueden realizar los equipos por trabajo remoto y quienes son los que lo harán. Se tiene que reconocer también que un puesto realiza diversas funciones y no todas podrán realizarse mediante el trabajo remoto.

En el paso de planteamiento de la metodología que facilitará el trabajo remoto, consiste básicamente en establecer la metodología que deberá ser implementada y la realización de seguimiento a las actividades. Para ello es necesario implementar un cronograma y una matriz que permitirá realizar el seguimiento a las actividades y establecer las herramientas pertinentes y tecnológicas que se usarán (plataformas virtuales para realizar videoconferencias y compartir documentos en línea).

Dentro de la matriz es necesario considerar aspectos básicos como, la actividad a realizar, el producto que se espera obtener, el tiempo en el cual el colaborador deberá presentar un avance o el trabajo concluido y los comentarios que se podrían colocar, principalmente ahí anotaran los puntos y observaciones respecto a la actividad realizada o al producto entregado, un ejemplo de ello está en el siguiente cuadro:

Actividad	Producto	Plazo	Comentarios sobre lo entregado
Diseño y redacción de instrumento técnico	Primer avance del informe (25%)	01/04/2020	Contener todos los capítulos indicados en la videoconferencia.
Preparación de respuestas a consultas de usuarios [1]	Respuesta a 20 consultas	06/04/2020	Tener un listado con preguntas frecuentes y sus respuestas.
Brindar asistencia técnica a usuarios.	Asistencia técnica brindada.	01/04/2020	Detallar informe sobre preguntas comunes.
Gestionar pago de planillas y asistencias	Planilla Pagada. Reporte de Asistencia.	30/04/2020	Entregar un informe con las actividades
Diseño de Términos de Referencia (TDRs) para estudio	Primer borrador de TDRs	16/04/2020	Entregar un TDR con todas las actividades necesarias para el estudio.
Atención de solicitudes de compra de alimentos	Informe de solución a solicitudes de compra de alimentos	15/04/2020	Informe resumen de las atenciones brindadas.

*Figura N°1:* Guía para el trabajo remoto para líderes (Fuente - Servir)

En la fase de realización se implementa el trabajo remoto a través de reuniones virtuales. A su vez esto está compuesto de dos pasos: La reunión de organización, que facilita la organización del trabajo remoto y la realización del seguimiento, que básicamente trata de la supervisión del cumplimiento de las actividades realizadas por parte de los colaboradores de cada una de las entidades.

El primer paso de la fase de realización (Reunión de organización) consiste en la realización de la primera reunión virtual, es decir, cuando el equipo nunca se ha juntado de forma virtual o también cuando el equipo de trabajo va a realizar un nuevo servicio o proyecto, y está compuesto por los siguientes puntos: a) La presentación de las principales características del trabajo remoto (solo si es la primera vez en que el equipo se reúne), b) Los horarios y herramientas del trabajo remoto, c) Exposición del cronograma de actividades y productos establecidos y d) Presentación y resolución de dudas e inquietudes.

En el segundo paso de la fase de realización (Realizar seguimiento) es aconsejable usar una matriz de seguimiento puesto que facilita el trabajo y ayuda a identificar a los colaboradores que cumplen con las tareas en los tiempos establecidos, para ello, también es aconsejable realizar reuniones de seguimiento, en donde se revisaran los avances, la organización, se evaluarán las propuestas y se felicitará por los logros alcanzados.

### **Fundamentos del teletrabajo**

La Procuraduría General de la República de Costa Rica (2016) normó bajo el Decreto Ejecutivo N°39734 – S la definición del teletrabajo refiriéndose a la prestación de servicios de carácter no presencial, fuera de las instalaciones de la empresa, desarrollando la jornada laboral desde su domicilio usando medios telemáticos. Después de este decreto, se aprobó la Ley para la Regulación del Teletrabajo firmado por La Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (2019) añadiendo al decreto mencionado, la voluntariedad del teletrabajo previo acuerdo entre el empleador y el empleado; es aquí también donde el teletrabajo fundamenta la utilización de las TIC (tecnologías de información y comunicación) para garantizar el cumplimiento de las actividades designadas y el respeto a las normas establecidas.

Al realizar este tipo de trabajo podemos contar con diferentes ventajas tanto para el trabajador como el empleador; Auronix (2020) nos dice que las ventajas son múltiples para ambos lados puesto que este tipo de trabajo consiste en trabajar de forma remota, aunque no todos los días seguidos, pero sí con una frecuencia regular.

Para los empleadores, dice Auronix (2020), el teletrabajo trae un incremento en la productividad, ahorro importante de espacio en la oficina lo que se traduce en beneficios financieros. Aunque este tipo de trabajo obliga a un cambio de mentalidad puesto que cuando los trabajadores trabajan de

forma remota pierden el sentido del control de la asistencia y cobra la vigencia el control de la producción; y esto último promueve la compensación basada en el nivel de la productividad lo cual impulsa aún más al trabajador.

Mientras que, para el trabajador, las ventajas se ven en un incremento de su autonomía y movilidad, lo que se refleja en mayores oportunidades laborales y una mayor especialización, pero sobre todo se disfruta más de la vida familiar. Los colaboradores pueden aprovechar estas ventajas para poder seguir desarrollándose profesionalmente y especializándose en su labor.

Las profesiones que más se adaptan a este tipo de trabajo son los escritores, puesto que necesitan de un espacio que les ayude a crear nuevos escenarios, y generalmente las oficinas no se adaptan para este tipo de fines; otro trabajo son los traductores que, aunque el trabajo es esporádico, no necesariamente necesitan estar en una oficina para poder realizarlo y los diseñadores ya sean estos gráficos, web o de interiores, puesto que solo necesitan acceso a internet para poder realizar su trabajo lo que facilita que puedan dar servicio a diversas empresas.

### **Diferencias entre el Trabajo Remoto y Teletrabajo**

Aunque el objetivo del trabajo remoto y el teletrabajo es el mismo las diferencias radican básicamente en lo legal tal como lo señala Toribio (2020) en el siguiente cuadro:

Tabla 1. *Diferencias entre el trabajo remoto y Teletrabajo*

Situaciones	Trabajo Remoto	Teletrabajo
Normas aplicables	D.U. N° 026-2020D.S. N° 010-2020R.M. N° 072-2020-TR	Ley N.° 30036D.S. N.° 017-2015-TRR.M. N° 055-2020-TR
¿En qué consiste?	Prestación de servicios del trabajador fuera de la empresa	Desempeño subordinado de labores sin presencia física del trabajador en la empresa con la que tiene vínculo laboral.
¿Cómo se efectúan las labores?	A través de medios informáticos, telecomunicaciones, análogos u otros, siempre que la naturaleza de las funciones lo permita.	A través de medios informáticos, telecomunicaciones y análogos.
¿Dónde se realiza el trabajo?	En su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario.	En su domicilio o en el lugar que considere conveniente.
¿Quién proporciona los elementos?	Pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador. Si fuese este último no hay obligación de ser compensado.	El empleador. Si lo hiciera el trabajador el empleador deberá reembolsarle.
¿Cómo se aplica?	El empleador puede aplicarlo de manera unilateral.	Debe existir mutuo acuerdo entre empleador y trabajador el cual debe ser por escrito.
¿Cómo se acredita?	No se requiere que sea por escrito, basta la comunicación del empleador	Debe constar por escrito e indicarse las condiciones particulares.
¿Cuánto dura?	Solo dura mientras se mantenga en vigencia el estado de emergencia sanitaria.	Según el acuerdo de ambas partes.

## Tipos

Según Silva, Carrasco, y Vega (2018) el trabajo remoto o teletrabajo tiene diversas formas de clasificarse, pero particularmente las que más se destacan son el trabajo remoto pendularista o también conocido como trabajo remoto mixto y el trabajo remoto absolutamente extremo.

En el primer caso el trabajador tiene la facilidad de poder acudir a la empresa siempre y cuando se le requiera y este coordinado con su superior, es por ello que el trabajador posee un horario mucho más flexible que el resto de los trabajadores; por otro lado, en el segundo caso el empleado permanece de forma permanente fuera de la empresa, es por ello que emplea una dinámica mucho más coordinada las actividades que le corresponden.



## **Beneficios**

Podemos encontrar diferentes beneficios al momento de aplicar esta modalidad de trabajo en las empresas, para Valencia (2018) los beneficios se extienden desde el trabajador, al empleador y a la sociedad en general, algunos beneficios son:

El ahorro: puesto que el trabajador ya tendrá gastos innecesarios y estrés por el desplazamiento al centro laboral o la gasolina; por su parte el empleador ahorra en el mantenimiento de los equipos que usa el trabajador.

Fortalecimiento de las relaciones familiares: el trabajador y el empleador pasan más tiempo con la familia, lo que les permite reforzar el lazo familiar.

Trabajar de forma más eficiente: el trabajo se toma como un reto por lo que el cumplimiento de las fechas se hace de forma más estricta y planificada, ya que hay un control adecuado por parte del mismo trabajador.

Para la sociedad este método de trabajo ayuda al mejoramiento de la calidad de vida de las poblaciones vulnerables, ya que este tipo de trabajo les permite postular y generar empleo de forma más igualitaria, evaluando las capacidades.

## **Ventajas y desventajas**

El trabajo remoto ofrece diferentes ventajas, como señala Rojas (2021) citando a Sánchez Paredes, Montenegro Ramírez y Medina Chicaiza, (2019) estas ventajas son: la independencia organizacional, uso adecuado del tiempo y espacio, integración familiar, mejoramiento del desempeño profesional, incremento del tiempo libre, disminución del estrés, incremento monetario, etc.

Este mismo autor también indica las desventajas que podríamos encontrar al aplicar este tipo de trabajo, entre ellas se encuentra: la falta de un

ambiente adecuado para la realización del trabajo, deficiencia en la conectividad, disminución de las relaciones sociales, deficiente delimitación entre lo laboral y lo familiar, el incremento del sedentarismo, aislamiento social, incremento de problemas mentales (soledad, depresión), etc.

### **2.2.2. Compromiso laboral**

Para entender el compromiso laboral es necesario identificar a los colaboradores que prestan servicio en una organización con mayor autenticidad con la empresa, con predisposición de realizar toda actividad necesaria para el crecimiento de la institución. Por ello, Marsollier (2015) define al compromiso laboral como el contagio emocional de los empleados para la obtención de resultados favorables en la empresa, para lo cual no solo se ven implicados los trabajadores sino también las buenas prácticas empresariales que mejoran el desempeño de la organización en su conjunto.

Según Peña, Díaz, Chávez, y Sánchez (2016) definen al compromiso laboral como un modelo sostenido por diversos elementos que son capaces de traer satisfacción al empleado o viceversa.

#### **Dimensiones**

##### **a. Compromiso afectivo**

En lo afirmado por Majluf y Abarca (2019) parte del deseo del trabajador de pertenecer a la organización y esto mismo se debe al placer del trabajador hacia su trabajo ya que le permiten afrontar desafíos profesionales lo que le ocasiona un sentimiento de bienestar y realización.

Es por lo afectivo que se nos es posible identificar las actitudes hacia la adversidad o metas trazadas por la organización, induciendo así la fidelización permanente para con la institución, de parte del colaborador con el objetivo de seguir trabajando en su puesto; lo que lo convierte así en una adhesión emocional del trabajador lo que crea

un vínculo hacia la empresa que viene prestando su servicio, identificando un sentimiento de arraigo intangible de colaborador hacia la institución adquirida en el tiempo como resultado de la adaptación y del confort en un ambiente organizacional agradable que está siendo facilitado para su realización laboral.

Es por ello que encontramos cuatro categorías relacionadas al compromiso afectivo y son: Las características personales, las cuales están relacionadas al colaborador, entre ellas tenemos a la educación y a los aspectos demográficos y sus indicadores son la afección por la organización y la pertenencia a una familia. Las características estructurales, las que asocian la relación existente entre los trabajadores, los jefes y la organización, estas pueden ser la obtención de un puesto de trabajo y la sensación de ser de importancia para la institución en las que se labora, y su indicador es la pertenencia. Las características relativas al trabajo, se da cuando el colaborador participa, integra y es un agente de interés al momento de tomar decisiones en la institución puesto que son integrantes de esta. Un colaborador busca ser compatible con su organización siendo leal al cumplimiento de los estatutos y normas antes establecidas, en una adecuada realización de las mismas y una demostración adecuada de valores, tiene como indicador a la solidaridad y la lealtad organizacional. Las experiencias profesionales, se da cuando encajan de forma óptima las capacidades profesionales dentro de la organización, la experiencia y el compromiso afectivo, su indicador es la felicidad y la satisfacción.

#### **b. Compromiso de continuación**

El mismo Majluf & Abarca (2019) También llamado racional, es el interés del trabajador hacia la parte de las remuneraciones a cambio de su labor realizada, por lo que está en una constante comparación de los costos y beneficios con otras propuestas de trabajo y que al no

contar con nada que supere lo que obtiene actualmente decida continuar en la empresa.

Es con ellos con quienes descubrimos los diferentes indicadores involucrados como mostrar indiferencia ante otras empresas, beneficios que se percibo, conveniencia económica, las consecuencias de abandonar el trabajo y responsabilidades, alto costo al perder beneficios, beneficio laboral y necesidad económica.

### **c. Compromiso Normativo**

Ciertamente Majluf & Abarca (2019) indican que este compromiso nace de la lealtad del trabajador y su sentido de obligación hacia la empresa para la cual está laborando. En esta dimensión se ven indicadores como: la obligación moral ante la institución, la realización correcta de las labores según lo pactado en los contratos y normas pre acordados entre el colaborador y la empresa, la creación y el crecimiento de la lealtad hacia la institución, así como el sentimiento de culpa ante actos que afecten a la institución o de los integrantes y lealtad hacia la empresa por los beneficios logrados en el contrato.

Por su parte, Sahili (2011) señala otras tres dimensiones de compromiso laboral y son: Vigor físico y emocional: está referida a los grados de oposición y el adiestramiento para poner énfasis en la actividad sin necesidad que se produzca la fatiga rápidamente, como también, contar con suficiente energía para algo de perseverancia muy a pesar de las dificultades que se encuentren en el camino. El agotamiento sería lo contrario ya que limita realizar las tareas más simples. Dedicación: Se refiere al aporte constante en el trabajo, a la par de los sentimientos, entusiasmo y por la fuerza de inspiración o ego. Precisamente es opuesta a la actitud dura que escapa de aceptar responsabilidades con los clientes internos y externos. Absorción en el trabajo: se relaciona de manera más directa al agrado del trabajo realizado, lo que impide la separación del

trabajo, siendo una percepción que acelera el tiempo. Lo opuesto a esto, es el razonar que la labor no es importante, siendo una dificultad para concentrarse en la realización de tareas llevando a un afán de revisar el cronómetro para abandonar el trabajo.

### **2.3. Marco conceptual**

#### **2.3.1. Trabajo remoto**

El estado peruano en su Decreto de Urgencia N° 026-2020 (2020) define al Trabajo remoto como:

“La prestación de servicios subordinada con la presencia física del/la trabajador/a en su domicilio o 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. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores”.

#### **2.3.2. Compromiso laboral**

Según Marsollier (2015) define al compromiso laboral como:

“el contagio emocional de los empleados para la obtención de resultados favorables en la empresa, para lo cual no solo se ven implicados los trabajadores sino también las buenas prácticas empresariales que mejoran el desempeño de la organización en su conjunto”.

## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1. General**

Existe una relación directa y significativa entre el trabajo remoto y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021.

### **2.4.2. Específica**

- Existe una relación directa y significativa entre el vínculo laboral y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021.
- Existe una relación directa y significativa entre la planificación y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021.
- Existe una relación directa y significativa entre la realización y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021.
- Existe una relación directa y significativa entre los medios informáticos y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021.

## 2.5. Operalización de variables

### 2.5.1. Trabajo remoto

<i>Variable</i>	<i>Definición Conceptual</i>	<i>Definición Operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Instrumento</i>
<i>Trabajo Remoto</i>	Decreto de Urgencia N° 026-2020 (2020) "La prestación de servicios subordinada con la presencia física del/la trabajador/a en su domicilio o 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. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores".	Situación contractual laboral entre el trabajador y el empleador que da origen el trabajo remoto dentro del marco legal por los tipos de actividad económica	Vínculo Laboral	Existe contrato a tiempo fijo	'1-6'	Escala de actitud de Likert	Cuestionario
				Existe contrato a tiempo completo			
				Existe contrato a tiempo parcial			
		Organización de las actividades, uso de equipos, establecimientos de horarios y margen de productividad como lo evidencia en el ejercicio profesional.	Planificación	Identificación de actividades para el trabajo	'7-12'		
				Horarios y reportes			
				Producto entregado o concluido			
		Es la ejecución permanente de las actividades laborales dentro de las políticas de control de seguimiento, reportes y comunicación.	Realización	Realización de reuniones	'13-18'		
				Seguimiento			
				Comunicación y confidencialidad			
		Plataformas virtuales institucionales, programas informáticos y otras herramientas estancadas relacionadas a la actividad.	Medios Informáticos	Servicio de internet	'19-24'		
				Correo electrónico, WhatsApp, y plataformas			
				Softwares y aplicativos			

### 2.5.2. Compromiso laboral

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Instrumento
<i>Compromiso Laboral</i>	Marsollier (2015) define al compromiso laboral como “el contagio emocional de los empleados para la obtención de resultados favorables en la empresa, para lo cual no solo se ven implicados los trabajadores sino también las buenas prácticas empresariales que mejoran el desempeño de la organización en su conjunto”.	Sentimientos que tienen los trabajadores ante la organización en esta se puede ver el grado de identificación	Compromiso afectivo	Amor por la institución	"1-6"	Escala de Actitud de Likert	Cuestionario
				Identidad institucional			
				Compromiso			
		Grado de menester o anhelo del trabajador de permanecer o quedarse estando presente en la organización debido a los beneficios y retribuciones	Compromiso de continuación	Deseo de permanencia	"7-12"		
				Satisfacción en el puesto			
				Hacer carrera en la empresa			
		Grado de deber moral y ético que tiene el trabajador para realizar sus tareas dentro de la organización por lo que denota y sobresale en la lealtad	Compromiso Normativo	Deber moral	"13-18"		
				Realización de tareas			
				Lealtad a la empresa			
		Niveles de energía y resistencia a la disposición para invertir esfuerzo en el trabajo sin que produzca fácilmente la fatiga	Compromiso de vigor emocional y físico	Esfuerzo físico	"19-24"		
				Predisposición			
				Voluntad de servicio			
Participación en el trabajo, acompañada por sentimientos de entusiasmo y significado, así como por un sentido de orgullo o inspiración	Compromiso de dedicación	Participación permanente	"19-24"				
		Sentimientos hacia la organización					
		Orgullo por la institución					



### III. **Metodología empleada**

#### 3.1. **Tipo y nivel de investigación**

La investigación realizada es del tipo básica, puesto que busca acrecentar los conocimientos de ambas variables; correlacional ya que busca especificar aquellas propiedades, sus características y la relación entre las variables de estudio, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Una investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”.

Y de diseño no experimental ya que solamente nos dedicaremos a observar y analizar las situaciones en su contexto natural, es decir las situaciones ya existentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021, que es la población en estudio. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la investigación no experimental son aquellos estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”.

#### 3.2. **Población y muestra de estudio**

##### 3.2.1. **Población**

La población de estudio es finita y está compuesta por los docentes del Colegio Privado Educare de Chosica – Lima, que conforman a 52 docentes, tanto hombres como mujeres de entre 20 a 55 años, ya sean contratados por la institución y que dictan clases en los niveles (inicial, primaria y secundaria) e indiferente de su especialidad, por lo que no se requiere calcular una muestra.

En este punto Hernández, Fernández y Baptista (2014) señala que la población o universo es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”.

Tabla 2. Cuadro la población en estudio

I.E	Docentes			Total %				
	Inicial	%	Primaria	%	Secundaria	%		
Colegio Privado Educare de Chosica – Lima.	6	12%	20	38%	26	50%	52	100

*Fuente: elaboración propia*

### 3.2.2. Muestra

Se trata de una muestra no probabilística de tipo censal por ser pequeña, conformada por los 52 docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) la muestra no probabilística o dirigida “es aquel subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación”.

### 3.2.3. Muestreo

Use una técnica intencional al momento de seleccionar mi muestra, es por ello que usamos el muestreo del tipo no probabilístico puesto que los investigados están cerca y debido a esto se lo reconoce como un caso de técnica censal de muestreo.

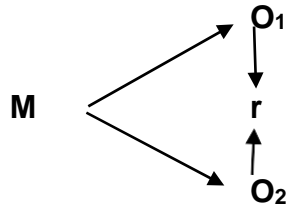
Hernández, Fernández y Baptista (2014) indica que: “En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra”. (p.241)

### 3.3. Diseño de investigación

Como las dos variables de estudio se comportan de forma independiente y el análisis está planteado para la determinación del grado de relación entre ambas variables, la investigación adopta un diseño correlacional, según

Hernández, (2014, p.15) "Los estudios correlacionales miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación".

La correlación se da:



M: Muestra

O<sub>1</sub>: Variable 1: Trabajo remoto

O<sub>2</sub>: Variable 2: Compromiso laboral

r: Relación de las variables de estudio.

El método utilizado será el método científico aplicando los procedimientos conocidos como la observación del problema, planteamiento de hipótesis, contrastación de resultados y conclusiones. Para el análisis de datos se utilizará el método estadístico y para su interpretación se hará uso del método descriptivo y el método inductivo deductivo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de investigación**

#### **3.4.1. Técnicas de recolección de datos**

En esta investigación se utilizará las técnicas de:

a) Recopilación documentaria:

Consiste en recaudar información acerca del trabajo de los docentes del Colegio Privado Educare de Chosica – Lima, para poder conocer las condiciones y experiencias en el trabajo remoto vinculado a la organización de los docentes del colegio.

b) Encuesta (escalas):

Las encuestas tipo escala es la técnica con la que se recogerá información directa sobre el trabajo remoto y el compromiso laboral de cada uno de los docentes.

**3.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento aplicado para ambas variables fue el cuestionario en donde se destacó el uso de la escala de actitud tipo Likert. Se elaboró una guía de escala de actitud de 30 ítems con cinco alternativas de respuesta, las cuales se formularon al personal docente.

Estos instrumentos fueron validados por especialistas en sus respectivas áreas, además de contar con un coeficiente de fiabilidad a través de Alfa de Cronbach que brindó un resultado de 0.975 en ambos instrumentos.

Tabla 3. *Cuadro de fiabilidad de los instrumentos de las variables trabajo remoto y compromiso laboral.*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	30	,975	30

**3.5. Procesamiento y análisis de datos**

Los datos que se encontrarán en esta investigación, se procesarán utilizando las herramientas de Microsoft Office:

a) Microsoft office Word

Se elaborará con este programa la Guía de Encuesta que aplicará al personal docente del Colegio Privado Educare, para conocer su apreciación a cerca de la trabajo remoto y compromiso laboral.

b) SPSS Ver. 25

Este programa nos permitirá procesar los datos obtenidos de la encuesta realizada, a su vez nos ayudará a analizar y medir las variables en tablas de frecuencias considerando baremos con puntajes y porcentajes. Asimismo, se hará la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de rho de Spearman por tratarse de datos ordinales.

#### IV. Presentación de resultados

##### 4.1. Análisis e interpretación de resultados

##### 4.1.1. Trabajo remoto

Tabla 4. *Cuadro de variable y dimensiones del trabajo remoto en los docentes de la Institución Educativa Privada “Educare” de Chosica – Lima 2021.*

**Trabajo remoto en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021**

Niveles	Variable		Dimensiones							
	Trabajo Remoto		Vínculo Laboral		Planificación		Realización		Medios Informáticos	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Muy Malo</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Deficiente</b>	0	0%	5	10%	0	0%	2	4%	0	0%
<b>Regular</b>	12	23%	13	25%	15	29%	15	29%	15	29%
<b>Aceptable</b>	26	50%	19	37%	16	31%	16	31%	31	60%
<b>Excelente</b>	14	27%	15	29%	21	40%	19	37%	6	12%
<b>Total</b>	52	100%	52	100%	52	100%	52	100%	52	100%

*Fuente: Base de datos*

## Trabajo remoto en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021

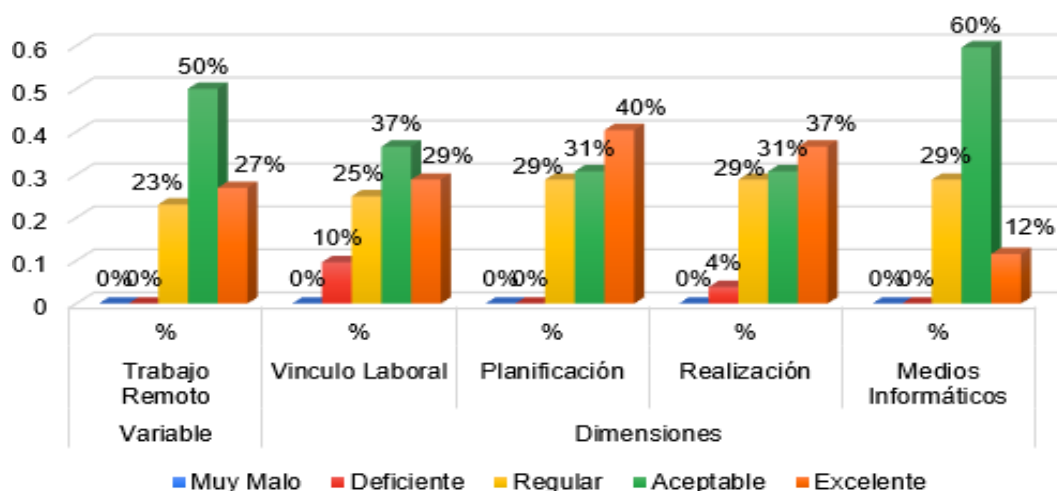


Gráfico 1. Variable y dimensiones del trabajo remoto en los docentes de la Institución Educativa Privada “Educare” de Chosica – Lima 2021 – Fuente: tabla N°1.

En la tabla N° 2 y la gráfica N° 1 podemos observar que en la variable trabajo remoto el 50% de los docentes sienten tener un nivel aceptable, mientras que el 27% un nivel excelente. Respecto a las dimensiones observamos que en relación a su vínculo laboral el 37% de los docentes señala un nivel aceptable, el 29% un nivel excelente y el 10% un nivel deficiente; en relación a la planificación el 40% señala tener un nivel excelente, el 31% un nivel aceptable y 29% un nivel regular; en la dimensión realización el 37% muestra un nivel excelente, el 31% aceptable y el 4% deficiente y por último en la dimensión medios informáticos el 60% señala un nivel aceptable, el 29% un nivel regular y 12% un nivel excelente.

#### 4.1.2. Compromiso laboral

Tabla 5. Cuadro de variable y dimensiones del compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada “Educare” de Chosica – Lima 2021.

Compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021													
Niveles	Variables						Dimensiones						
	Compromiso Laboral		Afectivo		De Continuación		Normativo		De Vigor Emocional Físico		De Dedicación		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Muy bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	
Bajo	0	0%	5	10%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	
Regular	5	10%	3	6%	10	19%	10	19%	5	10%	8	15%	
Alto	11	21%	16	31%	9	17%	8	15%	12	23%	10	19%	
Muy alto	36	69%	28	54%	33	63%	34	65%	35	67%	34	65%	
Total	52	100%	52	100%	52	100%	52	100%	52	100%	52	100%	

Fuente: Base de datos

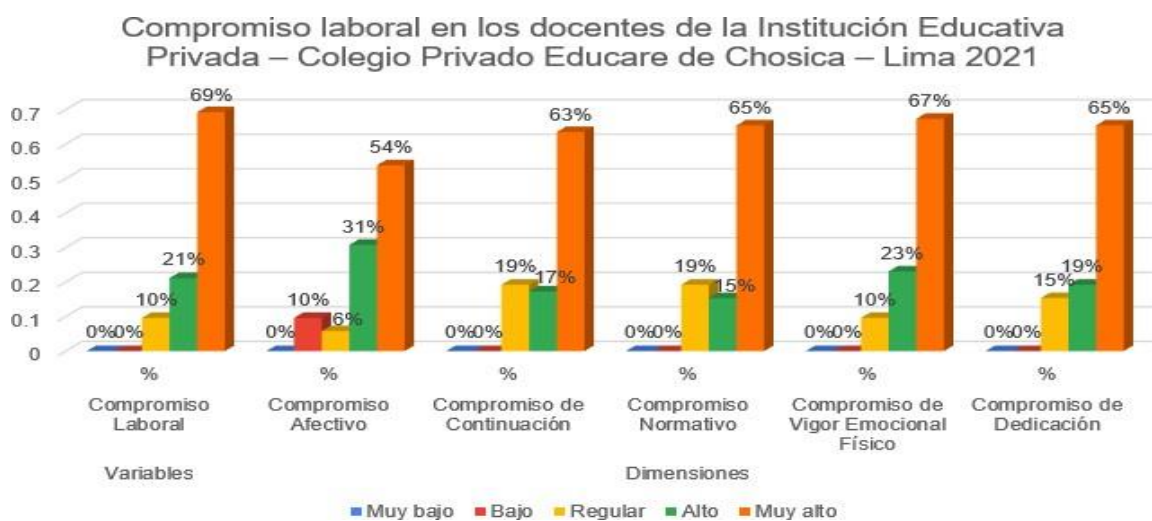


Gráfico 2. Variable y dimensiones del compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada “Educare” de Chosica – Lima 2021 – Fuente: tabla N°2

En la tabla N°3 y grafica N° 2 podemos observar que en la variable compromiso laboral, el 69% de los docentes señala muy alto de compromiso, el 21% señala un nivel alto de compromiso y solo el 10% indica un nivel de compromiso regular. Respecto a las dimensiones de esta variable, en la dimensión compromiso afectivo el 54% de los docentes un nivel muy alto, el 31% un nivel regular y el 10% un nivel muy bajo; en la dimensión compromiso por continuación, el 63% señala tener un nivel muy alto, el 19% un nivel regular y el 17% un nivel alto; respecto a la dimensión compromiso normativo el 65% señala tener un nivel muy alto, el 19% un nivel regular y el 155 un nivel alto, en la dimensión compromiso rigor físico emocional el 67% señala tener un nivel muy alto, el 3% un nivel alto y el 10% un nivel regular y en la dimensión compromiso de dedicación el 65% señala tener un nivel muy alto, el 19 un nivel muy alto y el 15 un nivel regular.

#### 4.2. Docimasia de hipótesis

La hipótesis general de investigación planteada fue:

Existe una relación directa y significativa entre el trabajo remoto y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021.

Tabla 6. *Correlación entre las variables trabajo remoto (V1) y compromiso laboral (V2)*

			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	V2	Coefficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

**Coefficiente de Correlación “rho” de Spearman = 0,691**



Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, Fernández, y Baptista, (2014) se tiene la siguiente equivalencia:

Tabla 7. *Equivalencia de correlación*

Correlación Negativa					
Perfecta	Muy fuerte	Fuerte	Media	Débil	Muy débil
"-1"	"-0.90 a - 0.99"	"-0.75 a - 0.89"	"-0.50 a - 0.74"	"-0.25 a - 0.49"	"-0.10 a - 0.24"
No existe correlación alguna: "-0.09 a +0.09"					
Correlación Positiva					
Perfecta	Muy fuerte	Fuerte	Media	Débil	Muy débil
"+1"	"+0.90 a +0.99"	"+0.75 a +0.89"	"+0.50 a +0.74"	"+0.25 a +0.49"	"+0.10 a +0.24"

*Fuente: Hernández, Fernández, y Baptista, (2014)*

Ubicando el resultado se tiene que  $\rho = 0,691$ , se encuentra entre el rango de (0.50 y 0.74) lo que se ubica en la correlación considerado como correlación positiva media entre el trabajo remoto y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada - Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021.

a. Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula:  $H_0: r(x,y) < 0.10$ ; sig.> 0,05

No existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada - Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021.

Hipótesis alterna:  $H_1: r(x,y) > 0.10$ ; sig.< 0,05

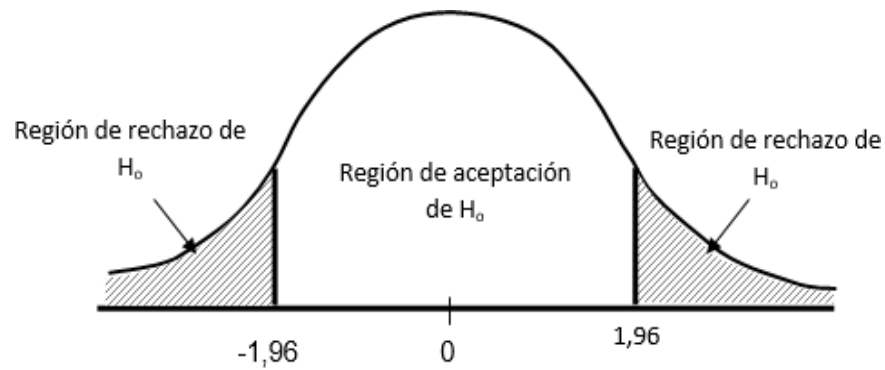
Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada - Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021.

b. Nivel de significancia o riesgo:

$\alpha = 0,05 = 5\%$ .

$$gl = M-2 = 52 - 2 = 50$$

Valor crítico = t de tabla = t teórica = 1,96



Aceptar  $H_0$  si  $-1,96 < t_c < 1,96$

Rechazar  $H_0$  si  $-1,96 > t_c > 1,96$

c. Cálculo del estadístico de prueba:

$$N = 50$$

$$r = 0,691$$

$$t = \frac{rs\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 6.62$$

d. Decisión estadística:

Puesto que t calculada es mayor que "t" teórica ( $6.62 > 1,96$ ),  $r$  ( $0,691$ )  $> 0.10$ ; sig.  $0,000 < 0,05$  en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

e. Conclusión estadística:

Se concluye que si existe relación directa entre el trabajo remoto y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021. Es decir,  $x = t_c (0.691) > t (1,96)$ .

La primera hipótesis específica de investigación planteada fue:

Existe una relación directa y significativa entre el vínculo laboral y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021.

Tabla 8. *Correlación entre la dimensión vínculo laboral (V1D1) y la variable compromiso laboral (V2)*

			V1D1	V2
Rho de Spearman	V1D1	Coefficiente de correlación	1,000	,614**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	V2	Coefficiente de correlación	,614**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

### **Coefficiente de Correlación “rho” de Spearman = 0,614**

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, Fernández, y Baptista, (2014) se tiene la siguiente equivalencia:

Tabla 9. *Equivalencia de correlación*

Correlación Negativa					
Perfecta	Muy fuerte	Fuerte	Media	Débil	Muy débil
"-1"	"-0.90 a - 0.99"	"-0.75 a - 0.89"	"-0.50 a - 0.74"	"-0.25 a - 0.49"	"-0.10 a - 0.24"
No existe correlación alguna: "-0.09 a +0.09"					
Correlación Positiva					
Perfecta	Muy fuerte	Fuerte	Media	Débil	Muy débil
"+1"	"+0.90 a +0.99"	"+0.75 a +0.89"	"+0.50 a +0.74"	"+0.25 a +0.49"	"+0.10 a +0.24"

Fuente: Hernández, Fernández, y Baptista, (2014)

Ubicando el resultado se tiene que rho = 0,614, se encuentra entre el rango de (0.50 y 0.74) lo que se ubica en la correlación considerado como correlación

positiva media entre el vínculo laboral y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021.

f. Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula:  $H_0: r(x,y) < 0.10; sig. > 0,05$

No existe una relación directa y significativa entre el vínculo laboral y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada - Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021.

Hipótesis alterna:  $H_1: r(x,y) > 0.10; sig. < 0,05$

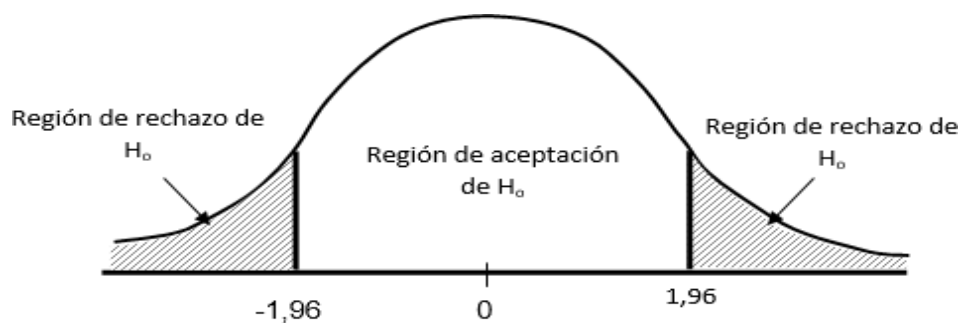
Existe una relación directa y significativa entre el vínculo laboral y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada - Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021.

g. Nivel de significancia o riesgo:

$\alpha = 0,05 = 5\%$ .

$gl = M-2 = 52 - 2 = 50$

Valor crítico = t de tabla = t teórica = 1,96



Aceptar  $H_0$  si  $-1,96 < t_c < 1,96$

Rechazar  $H_0$  si  $-1,96 > t_c > 1,96$

h. Cálculo del estadístico de prueba:

$N = 50$

$$r = 0,614$$

$$t = \frac{rs\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 5,39$$

i. Decisión estadística:

Puesto que t calculada es mayor que “t” teórica (5,39 > 1,96), r (0,614) > 0.10; sig. 0,000 < 0,05 en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi).

j. Conclusión estadística:

Se concluye que si existe directa y significativa entre el vínculo laboral y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021. Es decir,  $x = t_c (5,39) > t (1,96)$ .

La segunda hipótesis específica de investigación planteada fue:

Existe una relación directa y significativa entre la planificación y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021.

Tabla 10. *Correlación entre la dimensión planificación (V1D2) y la variable compromiso laboral (V2)*

		<b>Correlaciones</b>		
			V2	V1D2
Rho de Spearman	V2	Coeficiente de correlación	1,000	,616**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	V1D2	Coeficiente de correlación	,616**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

**Coefficiente de Correlación “rho” de Spearman = 0,616**

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, Fernández, y Baptista, (2014) se tiene la siguiente equivalencia:

Tabla 11. *Equivalencia de correlación*

Correlación Negativa					
Perfecta	Muy fuerte	Fuerte	Media	Débil	Muy débil
"-1"	"-0.90 a - 0.99"	"-0.75 a - 0.89"	"-0.50 a - 0.74"	"-0.25 a - 0.49"	"-0.10 a - 0.24"
No existe correlación alguna: "-0.09 a +0.09"					
Correlación Positiva					
Perfecta	Muy fuerte	Fuerte	Media	Débil	Muy débil
"+1"	"+0.90 a +0.99"	"+0.75 a +0.89"	"+0.50 a +0.74"	"+0.25 a +0.49"	"+0.10 a +0.24"

*Fuente: Hernández, Fernández, y Baptista, (2014)*

Ubicando el resultado se tiene que  $\rho = 0,405$ , se encuentra entre el rango de (0.50 y 0.74) lo que se ubica en la correlación considerado como correlación positiva media entre la planificación y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021.

k. Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula:  $H_0: r(x,y) < 0.10$ ; sig.> 0,05

No existe una relación directa y significativa entre la planificación y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada - Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021.

Hipótesis alterna:  $H_1: r(x,y) > 0.10$ ; sig.< 0,05

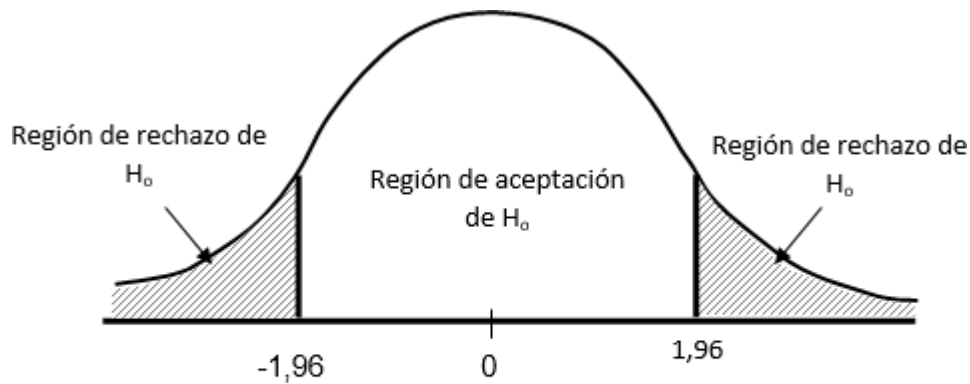
Existe una relación directa y significativa entre la planificación y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada - Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021.

l. Nivel de significancia o riesgo:

$\alpha = 0,05 = 5\%$ .

$$gl = M-2= 52 - 2 = 50$$

Valor crítico = t de tabla = t teórica = 1,96



Aceptar  $H_0$  si  $-1,96 < t_c < 1,96$

Rechazar  $H_0$  si  $-1,96 > t_c > 1,96$

m. Cálculo del estadístico de prueba:

$$N = 50$$

$$r = 0,616$$

$$t = \frac{rs\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 5,42$$

n. Decisión estadística:

Puesto que t calculada es mayor que "t" teórica ( $5,42 > 1,96$ ),  $r$  ( $0,616$ )  $> 0,10$ ; sig.  $0,003 < 0,05$  en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

o. Conclusión estadística:

Se concluye que si existe una relación directa y significativa entre la planificación y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021. Es decir,  $x = t_c (5,42) > t (1,96)$ .

La tercera hipótesis específica de investigación planteada fue:

Existe una relación directa y significativa entre la realización y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021.

Tabla 12. *Correlación entre la dimensión realización (V1D3) y la variable compromiso laboral (V2)*

			V2	V1D3
Rho de Spearman	V2	Coefficiente de correlación	1,000	,492**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	V1D3	Coefficiente de correlación	,492**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

**Coefficiente de Correlación “rho” de Spearman = 0,492**

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, Fernández, y Baptista, (2014) se tiene la siguiente equivalencia:

Tabla 13. *Equivalencia de correlación*

Correlación Negativa					
Perfecta	Muy fuerte	Fuerte	Media	Débil	Muy débil
"-1"	"-0.90 a - 0.99"	"-0.75 a - 0.89"	"-0.50 a - 0.74"	"-0.25 a - 0.49"	"-0.10 a - 0.24"
No existe correlación alguna: "-0.09 a +0.09"					
Correlación Positiva					
Perfecta	Muy fuerte	Fuerte	Media	Débil	Muy débil
"+1"	"+0.90 a +0.99"	"+0.75 a +0.89"	"+0.50 a +0.74"	"+0.25 a +0.49"	"+0.10 a +0.24"

*Fuente: Hernández, Fernández, y Baptista, (2014)*

Ubicando el resultado se tiene que  $\rho = 0,492$ , se encuentra entre el rango de (0.25 y 0.49) lo que se ubica en la correlación considerado como correlación positiva débil entre la realización y el compromiso laboral en los docentes de la



Institución Educativa Privada - Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021.

p. Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula:  $H_0: r(x,y) < 0.10; sig. > 0,05$

No existe relación directa y significativa entre la realización y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada - Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021.

Hipótesis alterna:  $H_1: r(x,y) > 0.10; sig. < 0,05$

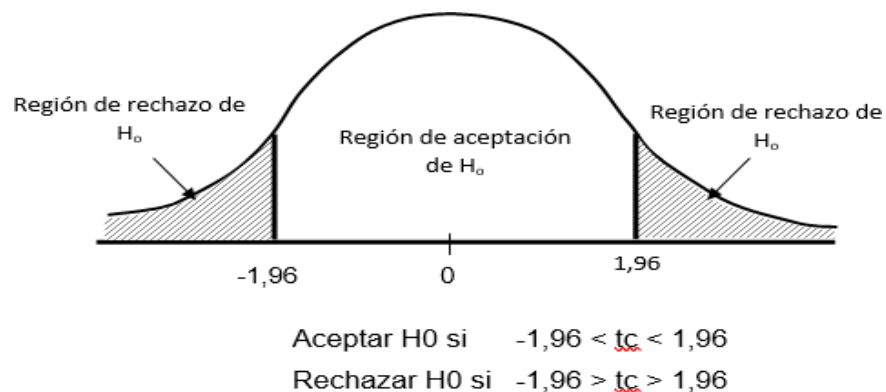
Existe relación directa y significativa entre la realización y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada - Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021.

q. Nivel de significancia o riesgo:

$\alpha = 0,05 = 5\%$ .

$gl = M-2 = 52 - 2 = 50$

Valor crítico = t de tabla = t teórica = 1,96



r. Cálculo del estadístico de prueba:

$N = 50$

$r = 0,492$

$$t = \frac{rs\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 3.92$$

s. Decisión estadística:

Puesto que t calculada es mayor que “t” teórica (3.92 > 1,96), r (0,492) > 0.10; sig. 0,000 < 0,05 en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi).

t. Conclusión estadística:

Se concluye que si existe relación directa y significativa entre la realización y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021. Es decir,  $x = t_c (3.92) > t (1,96)$ .

La cuarta hipótesis específica de investigación planteada fue:

Existe una relación directa y significativa entre los medios informáticos y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021.

Tabla 14. *Correlación entre la dimensión medios informáticos (V1D4) y la variable compromiso laboral (V2)*

		<b>Correlaciones</b>		
			V2	V1D4
Rho de Spearman	V2	Coeficiente de correlación	1,000	,630**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	V1D4	Coeficiente de correlación	,630**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

**Coefficiente de Correlación “rho” de Spearman = 0,630**

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, Fernández, y Baptista, (2014) se tiene la siguiente equivalencia:

Tabla 15. *Equivalencia de correlación*

Correlación Negativa					
Perfecta	Muy fuerte	Fuerte	Media	Débil	Muy débil
"-1"	"-0.90 a - 0.99"	"-0.75 a - 0.89"	"-0.50 a - 0.74"	"-0.25 a - 0.49"	"-0.10 a - 0.24"
No existe correlación alguna: "-0.09 a +0.09"					
Correlación Positiva					
Perfecta	Muy fuerte	Fuerte	Media	Débil	Muy débil
"+1"	"+0.90 a +0.99"	"+0.75 a +0.89"	"+0.50 a +0.74"	"+0.25 a +0.49"	"+0.10 a +0.24"

*Fuente: Hernández, Fernández, y Baptista, (2014)*

Ubicando el resultado se tiene que  $\rho = 0,641$ , se encuentra entre el rango de (0.50 y 0.74) lo que se ubica en la correlación considerado como correlación positiva media entre los medios informáticos y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021.

u. Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula:  $H_0: r(x,y) < 0.10; \text{sig.} > 0,05$

No existe relación directa y significativa entre los medios informáticos y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada - Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021.

Hipótesis alterna:  $H_1: r(x,y) > 0.10; \text{sig.} < 0,05$

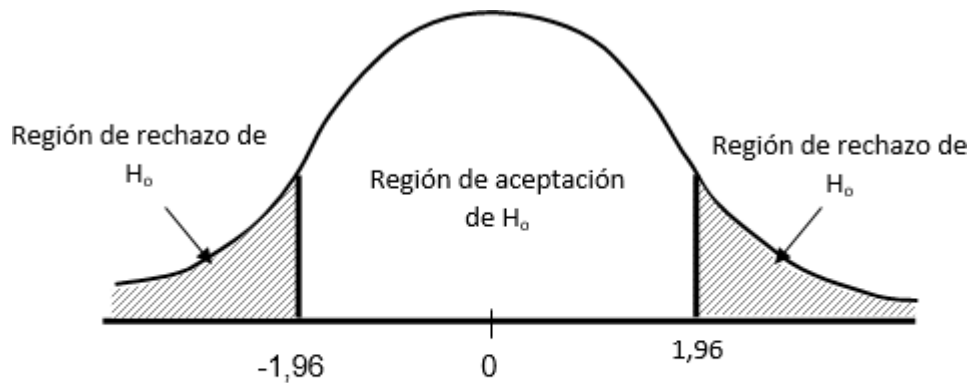
Existe relación directa y significativa entre los medios informáticos y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada - Colegio Privado Educare de Chosica - Lima 2021.

v. Nivel de significancia o riesgo:

$\alpha = 0,05 = 5\%$ .

$gl = M-2 = 52 - 2 = 50$

Valor crítico = t de tabla = t teórica = 1,96



Aceptar  $H_0$  si  $-1,96 < t_c < 1,96$

Rechazar  $H_0$  si  $-1,96 > t_c > 1,96$

w. Cálculo del estadístico de prueba:

$$N = 50$$

$$r = 0,630$$

$$t = \frac{rs\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 5.62$$

x. Decisión estadística:

Puesto que  $t$  calculada es mayor que “ $t$ ” teórica ( $5.62 > 1,96$ ),  $r$  ( $0,630$ )  $> 0.10$ ; sig.  $0,000 < 0,05$  en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

y. Conclusión estadística:

Se concluye que si existe relación directa entre los medios informáticos y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021. Es decir,  $x = t_c (5.62) > t (1,96)$ .

## V. Discusión de resultados

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación que existe entre trabajo remoto y el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021. Para lo cual se correlaciono mediante rho de Spearman las variables trabajo remoto y compromiso laboral, además de analizar las respectivas teorías y antecedentes para obtener una mejor comprensión de ambos puntos.

El resultado de la correlación realizada mediante la prueba rho de Spearman; mostro la existencia de una relación positiva media, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.691 y un nivel de significancia de 0.000, lo que permite concluir de que si existe relación entre el trabajo remoto y compromiso laboral entre los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021, con lo cual se logró probar la hipótesis general.

De igual forma, se encontró investigaciones que indican que el trabajo remoto es una forma viable para muchas empresas y que el compromiso laboral está afectado a los valores que tiene el trabajador, tal es el ejemplo de la investigación realizada por Urrea (2020) donde afirma que la contratación de personas a través del trabajo remoto es una solución viable para la problemática presente (COVID 19); a esto, Araujo (2019) añade que con el trabajo remoto se puede optimizar el tiempo y la disminución de gastos. Respecto al compromiso laboral, Mansollier (2015) demuestra que el compromiso está ligado a los al vigor, la dedicación y el ambiente laboral que siente el trabajador.

Asimismo, según la política peruana, este sistema de trabajo es temporal, pero su equivalente (teletrabajo) es de forma más permanente para algunas empresas, por lo que el refuerzo del compromiso laboral mediante estrategias internas, tal como lo propuso Casafranca, Correa, Medina, Moane, y Quispe

(2020) en su propuesta de “La Junta” que busca desarrollar la comunicación durante el trabajo remoto y demostró que para esto hay que tener una relación no solo laboral sino también en otros ámbitos para formar relaciones y con ello compromisos.

Analizando el primer objetivo específico que fue el determinar la relación existe entre el vínculo laboral y el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021, podemos encontrar mediante la prueba rho de Spearman que existe una relación positiva media entre el vínculo laboral y el compromiso laboral en los docentes del Colegio privado Educare, puesto que la prueba arroja un coeficiente de correlación de 0.614, que indica que si existiera un buen contrato para los docentes estos estarían mas comprometidos con su trabajo.

Dentro del vinculo laboral se encuentran principalmente los factores de contratación a los cuales se ven expuestos los docentes y en este punto García, Carreón, Hernández, & Morales, (2014) señala que las políticas y normas de la institución muchas veces se sobreponen a los objetivos personales y profesionales de los trabajadores, es por ello que recomienda plantear las policías y normas no solo viendo las necesidades de la empresa sino incluyendo a los trabajadores lo que ayudaría a generar más compromiso en ellos.

El segundo objetivo específico que fue el determinar la relación existe entre la planificación y el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021, se pudo notar mediante la prueba de rho de Spearman que existe una relación directa y significativa entre la planificación y el compromiso laboral en los docentes, esto se puede notar a través del coeficiente de correlación que arrojó la prueba que es de 0.616 que señala que si la institución y los docentes tienen un buena planificación de horarios, uso de materiales, etc. existirá un mayor compromiso por parte de los docentes.

En este punto Rodríguez (2019) señala que existe una relación perfecta entre la planeación y el compromiso laboral, además recalca que es importante la participación del personal asistencial como administrativo a la hora de plantear un plan estratégico ya que mayoría de los planes buscan el trabajo conjunto de ambas áreas y es preferible que ambos puedan interactuar desde un principio para tener en claro el objetivo que se pretende conseguir.

Viendo el tercer objetivo específico que fue el determinar la relación existe entre la realización y el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021, mediante la prueba de rho de Spearman se pudo ver que si existe una relación entre la realización y el compromiso laboral, ya que encontramos que la prueba arroja un coeficiente de correlación de 0.492, que a pesar de esta relación es débil se puede decir que si la institución apoya a los docentes a realizar sus metas y objetivos, estos tendrán en claro el compromiso para con la institución.

Se puede decir que una persona que se siente realizada tanto personal como profesionalmente es posible pueda comprometerse con la institución si esta le ha brindado su apoyo para lograr esa realización, Zegarra (2017) indican que para que una persona pueda sentirse realizada debe sentirse en primer lugar motivada, es por ello que en su investigación logra demostrar que hay relación entre la motivación y el compromiso laboral pero recomienda que para mejorar esta relación es necesario llegar al punto de apoyar de forma directa o indirecta al trabajador a desarrollarse de forma personal o profesional.

Y el cuarto objetivo específico que fue el determinar la relación existe entre los medios informáticos y el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021, mediante la prueba de rho de Spearman se pudo demostrar que existe relación entre los medios informáticos y el compromiso laboral, puesto que la prueba arroja un coeficiente de correlación de 0.630 lo que indica que si la institución brinda los medios informáticos necesarios para la realización de las funciones

docentes, estos tendrán un mayor compromiso con las actividades que realizan.

Se conoce que los medios informáticos son parte indispensable de nuestra vida diaria, es por ello que es importante que las instituciones brinden a los trabajadores todas las herramientas tecnológicas necesarias para poder realizar de forma adecuada su trabajo, ante esto Chávez y Ramírez (2019) pudieron incluir que aparte de la motivación también es necesaria blindar de herramientas necesarias a todos los trabajadores para poder desarrollar también un cierto nivel de compromiso por parte de los mismos.



## Conclusiones

- Si existe una relación directa entre el trabajo remoto y el compromiso laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021, con un coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0,691 el P-valor =0, con nivel de 0,05 de significancia aceptable. Se puede afirmar que el compromiso laboral no solo se puede ver con los trabajadores dentro de la empresa, sino que los trabajadores que realizan el trabajo remoto se pueden comprometer de igual forma con sus labores asignadas.
- Si existe relación directa entre el vínculo laboral y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021, con un coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0,614 el P-valor =0, con nivel de 0,05 de significancia aceptable. Se puede afirmar que esto puede deberse principalmente a la seguridad que brinda un buen contrato laboral, con políticas bien diseñadas y normas que no restrinjan al personal.
- Si existe relación directa entre la planificación y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021, con un coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0,616 el P-valor =0, con nivel de 0,05 de significancia aceptable. Se puede afirmar que principalmente se debe a que una buena planificación ayuda al docente a poder organizarse de forma adecuada según los objetivos de la empresa y con ello se puede desempeñar mejor al no haber imprevistos graves que influyan de forma directa con sus labores.
- Si existe relación entre la realización y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021, con un coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0,492 el P-valor =0, con nivel de 0,05 de significancia aceptable. Se puede afirmar que más que nada al vinculo emocional que tiene el trabajador al ver que la empresa

lo apoya en el cumplimiento de sus objetivos personales y profesionales ya sea de forma directa o indirecta.

- Si existe relación entre los medios informáticos y el compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021, con un coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0,630 el P-valor =0, con nivel de 0,05 de significancia aceptable. Se puede afirmar que el hecho de contar con todas las facilidades tecnológicas necesarias hace que el docente pueda comprometerse mas con el cumplimiento de su trabajo; ya que estos medios facilitan el desarrollo de los mismos y mejorar el modo de interactuar con los alumnos.

## **Recomendaciones**

Se recomienda:

- Al Colegio Privado Educare de Chosica realizar un plan estratégico donde se tenga como objetivo el incrementar el nivel de compromiso laboral de cada uno de los docentes que trabajan en la institución.
- Reforzar el vínculo laboral de los docentes para con la institución, a través de la mejora de las políticas y normas que actualmente rigen en el Colegio Privado Educare de Chosica.
- Mejorar sus planes estratégicos y de actividades del presente año del Colegio Privado Educare de Chosica, de tal forma que faciliten la participación de docentes en todo el proceso y no haya cruce con los planes a realizarse con los estudiantes.
- Brindar acceso a los docentes del Colegio Privado Educare de Chosica a capacitaciones que puedan ayudar al docente a mejorar su currículo.
- Implementar el Colegio Privado Educare de Chosica con medios informáticos necesarios para la realización de clases virtuales y presenciales, dando las facilidades de acceso total a los docentes.

## **Referencias bibliográficas**

- Araujo, M. (2019). *La participación en el ocio atravesada por el trabajo remoto desde la terapia ocupacional*. Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana.
- Auronix. (2020). Obtenido de Auronix.me: <http://www.auronotix.com/Home/historia-del-teletrabajo>
- Casafranca, A., Correa, C., Medina, D., Moane, I., & Quispe, C. (2020). *La Junta: Proyecto de Comunicación para el Desarrollo sobre espacios de comunicación interpersonal durante el trabajo remoto con Grupo Avatar PUCP*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chavez, L., & Ramirez, K. (2019). *“Compromiso laboral en la empresa Maestro Alfa Store de la ciudad de Iquitos: Universidad Científica del Perú .*
- Contreras. (2018). *Proyecto de mejora de procesos en la recepción y supervisión de mercadería de la empresa Roand Servicios Logísticos EIRL - Lima 2018*. Journal of Economics Finance and International Business.
- Decreto de Urgencia N° 026-2020. (23 de Marzo de 2020). Diario Oficial el Peruano. Lima, Perú: Consejo de Ministros.
- Fundación Universia. (2012). *Atención a la discapacidad en la Universidad . España: Universia .*
- García, C., Carreón, J., Hernández, J., & Morales, M. (2014). *Contraste de un modelo del compromiso laboral*. Acta Universitaria, 48-59.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación . México: Mac Graw Hill*.
- La Asamblea Legislativa de la Republica de Costa Rica. (09 de 2019). *Ley N° 9738 Ley de la Regulación del Teletrabajo*. San José, Costa Rica: La Gaceta.
- Madero, S., & Flores, R. (2009). *Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia*. Acta Universitaria , 24 - 31.
- Majluf, N., & Abarca, N. (2019). *Liderazgo Efectivo*. Santiago de Chile: El Mercurio .
- Mansollier, R., & Ezposito, J. (2017). *Los valores y el compormiso laboral en el empleo público*. Revista Empresa y Humanismo, 29-50.
- Marsollier, R. (2015). *El compromiso laboral en el contexto universitario. Una aproximación desde la Psicología de la salud ocupacional positiva*. Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento, 22-29.
- Marsollier, R., & Exposito, C. (2017). *Los valores y el compromiso laboral en el empleo público*. Revista Empresa y Humanismo, 29-50.

- OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia Covid 19 y despues de ella*. Ginebra: Organización Internacional de Trabajo.
- Oszlak, & Oscar. (2020). *Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud*. CUIINAP Argentina, 6 - 21. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepositorio.cedes.org%2Fbitstream%2F123456789%2F4566%2F1%2FCuadernosdelINAP2020%25281%252930.pdf&cflen=364436
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). *El compromiso organizacionla como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas*. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*, 95 - 105.
- Procuraduría General de la República de Costa Rica. (21 de 10 de 2016). *Decreto Ejecutivo N°39734 – S. Programa de Teletrabajo del Ministerio de Salud*. San José, Costa Rica: La Gaceta .
- Resolución Ministerial N° 072-2020-TR. (25 de Marzo de 2020). "Guía para la aplicación del trabajo remoto". Lima, Perú: Consejo de Ministros .
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas\\_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAlloved=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAlloved=y)
- Resolución Ministerial N° 072-2020-TR. (26 de Marzo de 2020). *Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto*. Lima, Perú: Consejo de Ministros .
- Rodriguez, D. (2019). *Compromiso laboral y la Planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Rubbini, N. (2018). *Organizaciones que implementan teletrabajo: recomendaciones para facilitar las relaciones sociales satisfactorias en el trabajo*. La Plata: Universidad Nacional de la Plata. Obtenido de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/75357>
- Sahili, G. (2011). *Burnout y docencia*. México: Trillas.
- Servir. (2020). *Guía para el trabajo remoto en las entidades publicas* (Segunda ed.). Lima: Servir.
- Silva, W., Carrasco, J., & Vega, j. (2018). *El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos BCP y BBVA*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12319>
- Solís, T. (2020). *Adaptación de la Escala del Síndrome de Boreout - ESB en docentes con trabajo remoto de instituciones educativas, Trujillo*. Trujillo : Universidad Cesar Vallejo .

- Talledo, M., & Amaya, P. (2019). *Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019*. Revista de Ciencia y Tecnología, 77-86.
- Toribio, K. (27 de Agosto de 2020). *Estudio Muñiz*. Obtenido de <https://estudiomuniz.pe/el-trabajo-remoto-en-tiempo-de-covid-19/>
- Urrea, R. (2020). *Crear una política de trabajo remoto para la empresa BESEDO en Bogotá, con la posibilidad de contratar personas bilingües de otros países, ¿Es la mejor solución ante la dificultad de encontrar este perfil de trabajadores en el país?* Bogotá : Pontificia Universidad Javeriana .
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: Análisis y perspectivas. *Revista del Instituto de ciencias jurídicas*, 203 - 206 . Obtenido de <https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2021/06/293258387012-Teletrabajo-en-Peru.pdf>
- Vicente, J. (2020). *Trabajo remoto y gestión administrativa en al Institución educativa Rosa Domingo Perez Liendo - La Víctora 2020*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Zegarra, D. (2017). *Factores motivacionales que influyen en el compromiso laboral*. Trujillo: Universidad Privada del Norte .

**Anexos**  
**Instrumento de recolección de datos**

**Trabajo Remoto**

**ESCALA DE ACTITUD PARA MEDIR EL TRABAJO REMOTO**

Marque con una cruz +, o tache x, o bien un check la alternativa que considere apropiada a su realidad. No hay respuestas buenas o malas solo se requiere su opinión personal. Los valores son: 1. Nunca es mi caso 2. Casi nunca es mi caso 3. A veces es mi caso 4. Con frecuencia es mi caso 5. Siempre es mi caso

N°	DIMENSIONES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>Vínculo Laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Mantengo el vínculo laboral en las mismas condiciones que inicié					
2	Me siento cómodo trabajando de forma remota con la institución					
3	Considero que la institución ha respetado la normativa de trabajo remoto					
4	Mi empleador me comunico a tiempo la implementación del trabajo remoto					
5	Tuve que adaptarme de forma rápida al trabajo remoto ya que no había tiempo de espera					
6	Mi empleador brindo las facilidades tecnológicas necesarias para la rápida implementación					
<b>Planificación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Se ha respetado los plazos fijados del trabajo remoto					
8	Se tuvo una estrategia de implementación del trabajo remoto					
9	Cuento con un horario establecido para realizar mi trabajo					
10	Mi empleador me da metas u objetivos a cumplir					
11	Tengo un plan de trabajo que me ayuda a cumplir los objetivos					
12	Las actividades a realizar están definidas con claridad y precisión					
<b>Realización</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Mi empleador realiza un seguimiento constante de mi trabajo					
14	Mi empleador implementó una normativa de confidencialidad					

15	Mi empleador hizo los trámites oportunos para la obtención de aplicativos para el trabajo remoto					
16	Mi empleador siguió brindándome el salario acordado a pesar del trabajo remoto					
17	Hago reportes semanales de las actividades que realizo					
18	Los reportes de evidencias incluyen imágenes en el puesto de trabajo					
<b>Medios Informáticos</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	Mi empleador me brindó los medios informáticos necesarios para continuar con mi trabajo (Zoom, Microsoft Teams, Meet, otro.)					
20	Utilizo las redes sociales personales (Facebook y WhatsApp) como medio para realizar mi trabajo					
21	Una condición para realizar trabajo remoto fue contar con conectividad a internet en casa					
22	El servicio de internet contratado es suficiente para realizar mis actividades					
23	La institución prefiere el uso de correo electrónicos antes que WhatsApp y Facebook					
24	Algunas veces fue necesario entregar información en físico por ser necesaria					



## Compromiso Laboral

### ESCALA DE ACTITUD PARA EVALUAR EL COMPROMISO LABORAL

INDICACIONES: Estimado colaborador, le pedimos marcar en los casilleros en blanco según su criterio, un aspa X o un chek en los valores que represente. No hay respuestas buenas ni malas y solo serán usadas para la investigación. 1. Nunca es mi caso. 2. Casi nunca es mi caso. 3. A veces es mi caso. 4. Con frecuencia es mi caso. Siempre es mi caso.

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		Siempre es mi caso	Con frecuencia es	A veces es mi caso	Casi nunca es mi caso	Nunca es mi caso
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>		5	4	3	2	1
1	Me siento cómodo trabajar en esta institución a pesar de dificultades encontradas					
2	Me gustaría que la empresa siga creciendo porque se lo merece					
3	Me siento identificado con la institución donde laboro					
4	Todo lo que sucede alrededor de la empresa me parece que fuera algo personal					
5	Considero que tengo responsabilidades muy importantes con la institución					
6	Creo que haría algo más con tal de que la institución no fracase					
<b>COMPROMISO DE CONTINUACIÓN</b>		5	4	3	2	1
7	No pienso cambiarme de trabajo por el momento					
8	El tiempo laborado me ayudado aprender mucho y mejorar mi desempeño					
9	Siento que me adaptado a las necesidades del puesto que desempeño					
10	Me resulta satisfactorio ver resultados de mi trabajo en el puesto asignado					

11	Considero que si me quedo más tiempo puedo ascender a otros niveles					
12	He ido escalando en las diversas áreas gracias a mi experiencia					
COMPROMISO NORMATIVO		5	4	3	2	1
13	Puedo hacer muchas cosas a favor de la empresa sin que me exijan					
14	No me molesta sacar cara por mi institución cuando sea necesario					
15	Lo tengo muy claro la realización de tareas como parte de las metas alcanzar					
16	No soy de quejarme del trabajo que realizo					
17	Tengo en alto los valores establecidos en la organización					
18	Por lealtad a la empresa no doy información que podría afectar la imagen institucional					
COMPROMISO DE VIGOR EMOCIONAL FÍSICO		5	4	3	2	1
19	Hago los mejores esfuerzos para cumplir con mi trabajo					
20	Al concluir mi trabajo tengo satisfacción plena más que cansancio					
21	Me siento listo para lo que la institución me convoque					
22	Estoy dispuesto hacer un trabajo extra para cumplir con alguna emergencia en el trabajo					
23	Amo lo que hago en mi trabajo por eso lo hago con pasión					
24	Todo lo que sé es mi vocación profesional aprendida en la practica					
COMPROMISO DE DEDICACIÓN		5	4	3	2	1
25	Estoy atento a cualquier llamado para cuando s eme necesite					
26	Me siento a gusto opinar sobre el trabajo que desempeño					

27	Le agarrado cariño a la institución donde laboro					
28	Si algún día quisiera renunciar me costaría aceptarlo					
29	Los logros de la institución son como los míos					
30	Me siento representado por esta institución					

### Resolución de aprobación de proyecto

Resolución N° 00337 - 2021 - FCCEE - D - UPAO

### Base de datos de la variable trabajo remoto

Profesores	Variable Trabajo Remoto																							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	3	3	5	5	5	5	1	1
2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	2	1
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	5	5	5	4	5	1	1
6	3	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
7	4	3	2	3	3	2	3	3	4	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	4	4	3	1	4
8	2	2	1	3	5	5	2	2	2	4	4	4	2	5	5	5	4	5	2	1	2	3	2	3
9	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
11	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	2	4	3	1	4	5	5	5	4	5	1	5	1
12	4	5	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	3	2
13	4	3	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	2	3	5
14	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	2	5	5	5	1
15	5	4	4	5	5	2	5	3	5	4	5	5	2	5	5	5	4	1	5	1	5	5	5	1
16	5	4	4	4	4	1	4	5	2	4	5	5	3	1	1	5	2	1	1	4	5	5	2	4
17	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
18	3	2	1	4	5	2	5	3	3	5	3	2	4	5	1	5	5	5	2	3	5	2	5	3
19	2	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	2	5	1	1	3	5	1
20	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3
21	5	1	2	2	2	1	2	2	3	1	5	5	1	1	1	1	3	3	1	5	2	5	2	5
22	1	1	1	1	5	3	4	3	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	5	4
23	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	5	4	2	3	5	4	4	4
24	4	4	1	2	4	1	2	3	2	3	4	4	4	4	2	5	4	3	2	5	5	3	2	2
25	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5
26	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	2	1	5	2	5	5	5	1
27	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3

28	1	3	2	4	5	1	1	3	1	5	5	4	5	5	3	5	5	5	1	5	5	1	1	3
29	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	1	3	4	3	3	4	1
30	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	5	5	5	5	4	2	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	2	5	2	5	5	4	2	3
32	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	1	1	5	1	1	5	5	3
33	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3
34	5	4	3	3	5	3	3	3	3	4	5	3	3	2	4	5	3	3	4	3	2	4	1	2
35	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	4	5	4	4	5	4	3	2	4
36	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	3	5	5	3	2	4
37	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	1	1
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
39	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	2	4	3	1	4	5	5	5	4	5	1	5	1
40	4	5	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	3	2
41	4	3	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	2	3	5
42	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	2	5	5	5	1
43	5	4	4	5	5	2	5	3	5	4	5	5	2	5	5	5	4	1	5	1	5	5	5	1
44	5	4	4	4	4	1	4	5	2	4	5	5	3	1	1	5	2	1	1	4	5	5	2	4
45	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
46	3	2	1	4	5	2	5	3	3	5	3	2	4	5	1	5	5	5	2	3	5	2	5	3
47	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	5	5	5	4	5	1
48	3	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
49	4	3	2	3	3	2	3	3	4	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	4	4	3	1	4
50	2	2	1	3	5	5	2	2	2	4	4	4	2	5	5	5	4	5	2	1	2	3	2	3
51	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2

### Base de datos de la variable compromiso laboral

Prof	Variable Compromiso Laboral																													
	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
1	5	5	5	1	5	4	4	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	1	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
6	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5
7	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4
8	2	1	3	1	1	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3
10	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
11	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
14	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3
15	5	5	3	3	2	3	5	5	5	5	2	1	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5
16	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
18	3	4	4	1	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3

19	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4			
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5		
21	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
22	4	5	5	2	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
23	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4		
24	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5		
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	5	
26	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	4	5	5	3	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
30	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
33	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
34	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	2	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	
35	2	5	4	2	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	5	3	3	4	4	5	4	3	4	2	5	4	4	
36	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	
37	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	1	3	4	3	
38	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
39	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
40	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	
42	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	
43	5	5	3	3	2	3	5	5	5	5	2	1	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	
44	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	
45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
46	3	4	4	1	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
47	5	5	5	1	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	
48	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	
49	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	
50	2	1	3	1	1	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
51	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	
52	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	

## Constancia de la institución



### ***CONSTANCIA DE EJECUCIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA***

El Director (a) de la Institución Educativa Privada Colegio Privado Educare de Chosica, deja CONSTANCIA que, la Señorita Bachiller, Leslye Aniy. Chávez Santivañez, egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, ha desarrollado la investigación en esta entidad aplicando los instrumentos de la investigación científica de la tesis titulada: **TRABAJO REMOTO Y COMPROMISO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA – COLEGIO PRIVADO EDUCARE DE CHOSICA – LIMA 2021**, para fines de titulación.

Para tal efecto, a fin de contribuir con la educación de la región y el país, se ha brindado las facilidades logísticas y de tiempo, tal como lo solicitó.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que pertinentes.

Lima, 16 de julio del 2021



## Constancia del asesor

### INFORME DE APROBACIÓN DEL ASESOR

AL : Señor Decano de la Facultad de Ciencias Económicas  
DE : Mg. Mendoza Otiniano Royer  
Asesor de Tesis.  
ASUNTO : APROBACIÓN DE TESIS.  
FECHA : 04 de agosto del 2021

---

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo informarle que, habiendo realizado la revisión del Informe final de Tesis de la Bachiller. Leslye Anjy Chavez Santivañez identificada con ID 000174943, con el Título: "Trabajo remoto y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Eduoars de Choclos – Lima 2021", y de conformidad con el Reglamento de Grados y Título – Pregrado, se precisa que:

1. Ha cumplido con las etapas y cronogramas establecidos,
2. Ha cumplido con el proceso de Investigación, de acuerdo con el Proyecto de Tesis.
3. La tesis reúne la calidad académica exigida.

Por lo que se determina APROBAR EL INFORME FINAL DE TESIS PARA EVALUACIÓN Y EMISIÓN DE DICTAMEN, en concordancia con lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos.

Se adjunta expediente.

Lo que informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



---

Mg. Mendoza Otiniano Royer  
ID 000003657

Trujillo, 04 del mes de agosto del 2021

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS	Aprobado.	R.D. N° 0718-2018-FOCEE-D-UPAO
	Código	
FORMATOS DE TESIS	Versión	1
	Página	ANEXOS

## Instrumentos validados

### FICHA DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Trabajo remoto y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021

	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	RESPUESTA					VALORACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca es mi caso	Casi nunca es mi caso	A veces es mi caso	Con frecuencia es mi caso	Siempre es mi caso	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Trabajo Remoto	Vínculo Laboral	Existe contrato a tiempo fijo	Mantengo el vínculo laboral en las mismas condiciones que inicié						x		x		x		x		
			Me siento cómodo trabajando de forma remota con la institución						x		x		x		x		
		Existe contrato a tiempo completo	Considero que la institución ha respetado la normativa de trabajo remoto						x		x		x		x		
			Mi empleador me comunico a tiempo la implementación del trabajo remoto						x		x		x		x		
		Existe contrato a tiempo parcial	Tuve que adaptarme de forma rápida al trabajo remoto ya que no había tiempo de espera						x		x		x		x		
			Mi empleador brindo las facilidades tecnológicas necesarias para la rápida implementación						x		x		x		x		
	Planificación		Se ha respetado los plazos fijados del trabajo remoto.						x		x		x		x		



	Identificación de actividades para el trabajo	Se tuvo una estrategia de implementación del trabajo remoto.								x		x		x		x		
	Horarios y reportes	Cuento con un horario establecido para realizar mi trabajo								x		x		x		x		
		Mi empleador me da metas u objetivos a cumplir								x		x		x		x		
	Producto entregado o concluido	Tengo un plan de trabajo que me ayuda a cumplir los objetivos								x		x		x		x		
		Las actividades a realizar están definidas con claridad y precisión									x		x		x		x	
Realización	Realización de reuniones	Mi empleador realiza un seguimiento constante de mi trabajo								x		x		x		x		
		Mi empleador implementó una normativa de confidencialidad								x		x		x		x		
	Seguimiento	Mi empleador hizo los trámites oportunos para la obtención de aplicativos para el trabajo remoto									x		x		x		x	
		Mi empleador siguió brindándome el salario acordado a pesar del trabajo remoto									x		x		x		x	
	Comunicación y Confidencialidad	Hago reportes semanales de las actividades que realizo									x		x		x		x	
		Los reportes de evidencias incluyen imágenes en el puesto de trabajo									x		x		x		x	
Medios Informáticos	Servicio de Internet mg	Mi empleador me brindó los medios informáticos necesarios para continuar con mi trabajo (Zoom, Teams, Meet, otro.)								x		x		x		x		

		Utilizo las redes sociales personales (Facebook y WhatsApp) como medio para realizar mi trabajo						x		x		x		x	
	Correos electrónicos, WhatsApp y plataforma	Una condición para realizar trabajo remoto fue contar con conectividad a internet en casa						x		x		x		x	
		El servicio de internet contratado es suficiente para realizar mis actividades						x		x		x		x	
	Softwares y aplicativos	La institución prefiere el uso de correo electrónicos antes que WhatsApp y Facebook						x		x		x		x	
		Algunas veces fue necesario entregar información en físico por ser necesaria						x		x		x		x	



FIRMA DEL EVALUADOR  
ID:000000863

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para recolectar datos acerca del Trabajo Remoto

**OBJETIVO:** Conocer los niveles y características del Trabajo Remoto

**DIRIGIDO A:** los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

DOCTOR EN ADMINISTRACION

**VALORACIÓN:**

Muy pertinente	Pertinente	Regular	Deficiente
----------------	------------	---------	------------



FIRMA DEL EVALUADOR

ID: 000000863

## FICHA DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Trabajo remoto y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	RESPUESTA					VALORACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca es mi caso	Con nunca es mi caso	A veces es mi caso	Con frecuencia es mi caso	Siempre es mi caso	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO LABORAL	Compromiso afectivo	Amor por la institución	Me siento cómodo trabajar en esta institución a pesar de dificultades encontradas						X		X		X		X		
			Me gustaría que la empresa siga creciendo porque se lo merece						X		X		X		X		
		Identidad institucional	Me siento identificado con la institución donde laboro						X		X		X		X		
			Todo lo que sucede alrededor de la empresa me parece que fuera algo personal						X		X		X		X		
		Compromiso	Considero que tengo responsabilidades muy importantes con la institución						X		X		X		X		
			Creo que haría algo más con tal de que la institución no fracase						X		X		X		X		

Compromiso de continuación	Deseo de pertenencia	No pienso cambiarme de trabajo por el momento							X		X		X		X		
		El tiempo laborado me ayudado aprender mucho y mejorar mi desempeño							X		X		X		X		
	Satisfacción en el puesto	Siento que me adaptado a las necesidades del puesto que desempeño							X		X		X		X		
		Me resulta satisfactorio ver resultados de mi trabajo en el puesto asignado							X		X		X		X		
	Hacer carrera en el puesto	Considero que si me quedo más tiempo puedo ascender a otros niveles							X		X		X		X		
		He ido escalando en las diversas áreas gracias a mi experiencia							X		X		X		X		
Compromiso Normativo	Deber moral	Puedo hacer muchas cosas a favor de la empresa sin que me exijan							X		X		X		X		
		No me molesta sacar cara por mi institución cuando sea necesario							X		X		X		X		
	Realización de tareas	Lo tengo muy claro la realización de tareas como parte de las metas alcanzar							X		X		X		X		
		No soy de quejarme del trabajo que realizo							X		X		X		X		

		Lealtad hacia la empresa	Tengo en alto los valores establecidos en la organización						X		X		X		X			
		Lealtad hacia la empresa	Por lealtad a la empresa no doy información que podría afectar la imagen institucional						X		X		X		X			
Compromiso de vigor emocional físico	Esfuerzo físico		Hago los mejores esfuerzos para cumplir con mi trabajo						X		X		X		X			
			Al concluir mi trabajo tengo satisfacción plena más que cansancio						X		X		X		X			
	Predisposición		Me siento listo para lo que la institución me convoque						X		X		X		X			
			Estoy dispuesto hacer un trabajo extra para cumplir con alguna emergencia en el trabajo							X		X		X		X		
	Voluntad de servicio		Amo lo que hago en mi trabajo por eso lo hago con pasión							X		X		X		X		
			Todo lo que sé es mi vocación profesional aprendida en la practica							X		X		X		X		
Compromiso de dedicación	Participación permanente		Estoy atento a cualquier llamado para cuando se me necesite						X		X		X		X			
			Me siento a gusto opinar sobre el trabajo que desempeño							X		X		X		X		

		Seguimiento hacia la organización	Le agarrado cariño a la institución donde laboro						X		X		X		X		
			Si algún día quisiera renunciar me costaría aceptarlo						X		X		X		X		
		Orgullo por la institución	Los logros de la institución son como los míos						X		X		X		X		
			Me siento representado por esta institución						X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

ID: 000000863

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para recolección de datos acerca del compromiso laboral

**OBJETIVO:** Describir la relación entre el trabajo remoto y el compromiso laboral

**DIRIGIDO A:** los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

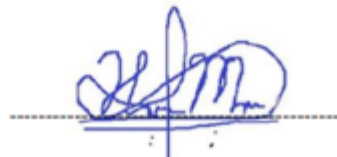
MARQUEZ YAURI HEYNER

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

DOCTOR EN ADMINISTRACION

**VALORACIÓN:**

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

ID: 000000863



## FICHA DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Trabajo remoto y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021

	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	RESPUESTA					VALORACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca es mi caso	Casi nunca es mi caso	A veces es mi caso	Con frecuencia es mi caso	Siempre es mi caso	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Trabajo Remoto	Vínculo Laboral	Existe contrato a tiempo fijo	Mantengo el vínculo laboral en las mismas condiciones que inicié						X		X		X		X		
			Me siento cómodo trabajando de forma remota con la institución						X		X		X		X		
		Existe contrato a tiempo completo	Considero que la institución ha respetado la normativa de trabajo remoto						X		X		X		X		
			Mi empleador me comunico a tiempo la implementación del trabajo remoto						X		X		X		X		
		Existe contrato a tiempo parcial	Tuve que adaptarme de forma rápida al trabajo remoto ya que no había tiempo de espera						X		X		X		X		
			Mi empleador brindo las facilidades tecnológicas necesarias para la rápida implementación						X		X		X		X		
	Planificación		Se ha respetado los plazos fijados del trabajo remoto.						X		X		X		X		

	Identificación de actividades para el trabajo	Se tuvo una estrategia de implementación del trabajo remoto.						X		X		X		X	
	Horarios y reportes	Cuento con un horario establecido para realizar mi trabajo						X		X		X		X	
		Mi empleador me da metas u objetivos a cumplir						X		X		X		X	
	Producto entregado o concluido	Tengo un plan de trabajo que me ayuda a cumplir los objetivos						X		X		X		X	
		Las actividades a realizar están definidas con claridad y precisión						X		X		X		X	
Realización	Realización de reuniones	Mi empleador realiza un seguimiento constante de mi trabajo						X		X		X		X	
		Mi empleador implementó una normativa de confidencialidad						X		X		X		X	
	Seguimiento	Mi empleador hizo los trámites oportunos para la obtención de aplicativos para el trabajo remoto						X		X		X		X	
		Mi empleador siguió brindándome el salario acordado a pesar del trabajo remoto						X		X		X		X	
	Comunicación y Confidencialidad	Hago reportes semanales de las actividades que realizo						X		X		X		X	
		Los reportes de evidencias incluyen imágenes en el puesto de trabajo						X		X		X		X	
Medios informáticos	Servicio de internet mg	Mi empleador me brindó los medios informáticos necesarios para continuar con mi trabajo (Zoom, Teams, Meet, otro.)					X		X		X		X		

		Utilizo las redes sociales personales (Facebook y WhatsApp) como medio para realizar mi trabajo							X		X		X		X	
	Correos electrónicos, WhatsApp y plataforma	Una condición para realizar trabajo remoto fue contar con conectividad a internet en casa							X		X		X		X	
		El servicio de internet contratado es suficiente para realizar mis actividades							X		X		X		X	
	Softwares y aplicativos	La institución prefiere el uso de correo electrónicos antes que WhatsApp y Facebook							X		X		X		X	
		Algunas veces fue necesario entregar información en físico por ser necesaria							X		X		X		X	



Dr. Aníbal Mario Ruiz Flores

ID: 00057201

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para recolectar datos acerca del Trabajo Remoto

**OBJETIVO:** Conocer los niveles y características del Trabajo Remoto

**DIRIGIDO A:** los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Aníbal Mario Ruiz Flores

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Muy pertinente	Pertinente	Regular	Deficiente
----------------	------------	---------	------------



Dr. Aníbal Mario Ruiz Flores

ID: 00057201

## FICHA DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Trabajo remoto y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	RESPUESTA					VALORACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca es mi caso	Con nunca es mi caso	A veces es mi caso	Con frecuencia es mi caso	Siempre es mi caso	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO LABORAL	Compromiso afectivo	Amor por la institución	Me siento cómodo trabajar en esta institución a pesar de dificultades encontradas						X		X		X		X		
			Me gustaría que la empresa siga creciendo porque se lo merece						X		X		X		X		
		Identidad institucional	Me siento identificado con la institución donde laboro						X		X		X		X		
			Todo lo que sucede alrededor de la empresa me parece que fuera algo personal						X		X		X		X		
		Compromiso	Considero que tengo responsabilidades muy importantes con la institución						X		X		X		X		
			Creo que haría algo más con tal de que la institución no fracase						X		X		X		X		

Compromiso de continuación	Deseo de pertenencia	No pienso cambiarme de trabajo por el momento							X	X		X					
		El tiempo laborado me ayudado aprender mucho y mejorar mi desempeño							X	X		X		X			
	Satisfacción en el puesto	Siento que me adaptado a las necesidades del puesto que desempeño							X	X		X		X			
		Me resulta satisfactorio ver resultados de mi trabajo en el puesto asignado							X	X		X		X			
	Hacer carrera en el puesto	Considero que si me quedo más tiempo puedo ascender a otros niveles							X	X		X		X			
		He ido escalando en las diversas áreas gracias a mi experiencia							X	X		X		X			
	Compromiso Normativo	Deber moral	Puedo hacer muchas cosas a favor de la empresa sin que me exijan							X	X		X		X		
			No me molesta sacar cara por mi institución cuando sea necesario							X	X		X		X		
Realización de tareas		Lo tengo muy claro la realización de tareas como parte de las metas alcanzar							X	X		X		X			
		No soy de quejarme del trabajo que realizo							X	X		X		X			

	Lealtad hacia la empresa	Tengo en alto los valores establecidos en la organización						X		X		X		X		
		Por lealtad a la empresa no doy información que podría afectar la imagen institucional						X		X		X		X		
Compromiso de vigor emocional físico	Esfuerzo físico	Hago los mejores esfuerzos para cumplir con mi trabajo						X		X		X		X		
		Al concluir mi trabajo tengo satisfacción plena más que cansancio						X		X		X		X		
	Predisposición	Me siento listo para lo que la institución me convoque						X		X		X		X		
		Estoy dispuesto hacer un trabajo extra para cumplir con alguna emergencia en el trabajo						X		X		X		X		
	Voluntad de servicio	Amo lo que hago en mi trabajo por eso lo hago con pasión						X		X		X		X		
		Todo lo que sé es mi vocación profesional aprendida en la practica						X		X		X		X		
Compromiso de dedicación	Participación permanente	Estoy atento a cualquier llamado para cuando se me necesite						X		X		X		X		
		Me siento a gusto opinar sobre el trabajo que desempeño						X		X		X		X		

	Seguimiento hacia la organización	Le agarrado cariño a la institución donde laboro							X		X		X		X		
		Si algún día quisiera renunciar me costaría aceptarlo							X		X		X		X		
	Orgullo por la institución	Los logros de la institución son como los míos							X		X		X		X		
		Me siento representado por esta institución							X		X		X		X		



Dr. Aníbal Mario Ruiz Flores  
ID: 00057201



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para recolección de datos acerca del compromiso laboral

**OBJETIVO:** Describir la relación entre el trabajo remoto y el compromiso laboral

**DIRIGIDO A:** los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Aníbal Mario Ruiz Flores

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



---

Dr. Aníbal Mario Ruiz Flores  
ID: 00057201

## FICHA DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Trabajo remoto y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021

	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	RESPUESTA					VALORACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca es mi caso	Casi nunca es mi caso	A veces es mi caso	Con frecuencia es mi caso	Siempre es mi caso	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Trabajo Remoto	Vínculo Laboral	Existe contrato a tiempo fijo	Mantengo el vínculo laboral en las mismas condiciones que inicié						X		X		X		X		
			Me siento cómodo trabajando de forma remota con la institución						X		X		X		X		
		Existe contrato a tiempo completo	Considero que la institución ha respetado la normativa de trabajo remoto						X		X		X		X		
			Mi empleador me comunico a tiempo la implementación del trabajo remoto						X		X		X		X		
		Existe contrato a tiempo parcial	Tuve que adaptarme de forma rápida al trabajo remoto ya que no había tiempo de espera						X		X		X		X		
			Mi empleador brindo las facilidades tecnológicas necesarias para la rápida implementación						X		X		X		X		
	Planificación		Se ha respetado los plazos fijados del trabajo remoto.						X		X		X		X		

	Identificación de actividades para el trabajo	Se tuvo una estrategia de implementación del trabajo remoto.						X		X			X		
	Horarios y reportes	Cuento con un horario establecido para realizar mi trabajo						X		X			X		
		Mi empleador me da metas u objetivos a cumplir						X		X			X		
	Producto entregado o concluido	Tengo un plan de trabajo que me ayuda a cumplir los objetivos						X		X			X		
		Las actividades a realizar están definidas con claridad y precisión						X		X			X		
Realización	Realización de reuniones	Mi empleador realiza un seguimiento constante de mi trabajo						X		X			X		
		Mi empleador implementó una normativa de confidencialidad						X		X			X		
	Seguimiento	Mi empleador hizo los trámites oportunos para la obtención de aplicativos para el trabajo remoto						X		X			X		
		Mi empleador siguió brindándome el salario acordado a pesar del trabajo remoto						X		X			X		
	Comunicación y Confidencialidad	Hago reportes semanales de las actividades que realizo						X		X			X		
		Los reportes de evidencias incluyen imágenes en el puesto de trabajo						X		X			X		
Medios informáticos	Servicio de internet mg	Mi empleador me brindó los medios informáticos necesarios para continuar con mi trabajo (Zoom, Teams, Meet, otro.)						X		X			X		

			Utilizo las redes sociales personales (Facebook y WhatsApp) como medio para realizar mi trabajo					X		X		X		X		
		Correos electrónicos, WhatsApp y plataforma	Una condición para realizar trabajo remoto fue contar con conectividad a internet en casa					X		X		X		X		
			El servicio de internet contratado es suficiente para realizar mis actividades						X		X		X		X	
		Softwares y aplicativos	La institución prefiere el uso de correo electrónicos antes que WhatsApp y Facebook					X		X		X		X		
			Algunas veces fue necesario entregar información en físico por ser necesaria						X		X		X		X	



Mg. Cassinelli Doig Italo Ranieri  
ID: 140790

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para recolectar datos acerca del Trabajo Remoto

**OBJETIVO:** Conocer los niveles y características del Trabajo Remoto

**DIRIGIDO A:** los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CASSINELLI DOIG ITALO RANIERI

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MÁSTER EN MARKETING Y DIRECCIÓN COMERCIAL  
MÁSTER EN ADMINISTRACIÓN Y RRHH

**VALORACIÓN:**

Muy pertinente	Pertinente	Regular	Deficiente
----------------	------------	---------	------------



-----  
Mg. Cassinelli Doig Italo Ranieri  
ID: 140790

## FICHA DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Trabajo remoto y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	RESPUESTA					VALORACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca es mi caso	Con nunca es mi caso	A veces es mi caso	Con frecuencia es mi caso	Siempre es mi caso	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO LABORAL	Compromiso afectivo	Amor por la institución	Me siento cómodo trabajar en esta institución a pesar de dificultades encontradas						X		X		X		X		
			Me gustaría que la empresa siga creciendo porque se lo merece						X		X		X		X		
		Identidad institucional	Me siento identificado con la institución donde laboro						X		X		X		X		
			Todo lo que sucede alrededor de la empresa me parece que fuera algo personal						X		X		X		X		
		Compromiso	Considero que tengo responsabilidades muy importantes con la institución						X		X		X		X		
			Creo que haría algo más con tal de que la institución no fracase						X		X		X		X		

Compromiso de continuación	Deseo de pertenencia	No pienso cambiarme de trabajo por el momento						X	X	X	X		
		El tiempo laborado me ayudado aprender mucho y mejorar mi desempeño						X	X	X	X		
	Satisfacción en el puesto	Siento que me adaptado a las necesidades del puesto que desempeño						X	X	X	X		
		Me resulta satisfactorio ver resultados de mi trabajo en el puesto asignado						X	X	X	X		
	Hacer carrera en el puesto	Considero que si me quedo más tiempo puedo ascender a otros niveles						X	X	X	X		
		He ido escalando en las diversas áreas gracias a mi experiencia						X	X	X	X		
Compromiso Normativo	Deber moral	Puedo hacer muchas cosas a favor de la empresa sin que me exijan						X	X	X	X		
		No me molesta sacar cara por mi institución cuando sea necesario						X	X	X	X		
	Realización de tareas	Lo tengo muy claro la realización de tareas como parte de las metas alcanzar						X	X	X	X		
		No soy de quejarme del trabajo que realizo						X	X	X	X		

		Lealtad hacia la empresa	Tengo en alto los valores establecidos en la organización						X	X		X		X			
			Por lealtad a la empresa no doy información que podría afectar la imagen institucional						X	X		X		X			
	Compromiso de vigor emocional físico	Esfuerzo físico	Hago los mejores esfuerzos para cumplir con mi trabajo						X	X		X		X			
				Al concluir mi trabajo tengo satisfacción plena más que cansancio						X	X		X		X		
		Predisposición	Me siento listo para lo que la institución me convoque							X	X		X		X		
				Estoy dispuesto hacer un trabajo extra para cumplir con alguna emergencia en el trabajo						X	X		X		X		
		Voluntad de servicio	Amo lo que hago en mi trabajo por eso lo hago con pasión							X	X		X		X		
				Todo lo que sé es mi vocación profesional aprendida en la practica							X	X		X		X	
	Compromiso de dedicación	Participación permanente	Estoy atento a cualquier llamado para cuando se me necesite						X	X		X		X			
				Me siento a gusto opinar sobre el trabajo que desempeño							X	X		X		X	



		Seguimiento hacia la organización	Le agarrado cariño a la institución donde laboro						X	X		X		X		
			Si algún día quisiera renunciar me costaría aceptarlo						X	X		X		X		
		Orgullo por la institución	Los logros de la institución son como los míos						X	X		X		X		
			Me siento representado por esta institución						X	X		X		X		



Mg. Cassinelli Doig Italo Ranieri  
ID: 140790

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para recolección de datos acerca del compromiso laboral

**OBJETIVO:** Describir la relación entre el trabajo remoto y el compromiso laboral

**DIRIGIDO A:** los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CASSINELLI DOIG ITALO RANIERI

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MÁSTER EN MARKETING Y DIRECCIÓN COMERCIAL  
MÁSTER EN ADMINISTRACIÓN Y RRHH

**VALORACIÓN:**

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



Mg. Cassinelli Doig Italo Ranieri  
ID: 140790