



Esta obra está publicada bajo la licencia [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Trabajo remoto y compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros

Remote work and work commitment of the individual life agent in an insurance company

Sonia Escalante Marín^{1*} ; Irene Katerine Diaz Ramírez¹

¹ Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, Av. Larco 1770, Distrito de Trujillo – Trujillo, La Libertad, Perú.

*Autor correspondiente: sescalantem@ucvvirtual.edu.pe (S. Escalante).

Fecha de recepción: 14 08 2022. Fecha de aceptación: 17 09 2022.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación del trabajo remoto en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros en la ciudad de Trujillo; investigación cuantitativa, aplicada, descriptiva, de diseño no experimental, con un enfoque transversal y correlacional cuya población muestra estuvo constituida por 75 agentes de vida individual a quienes se les aplicó una encuesta enviándoles un cuestionario de Google forms, dando como resultado que los agentes de vida individual encuentran al trabajo remoto en un nivel alto con 68% y el compromiso laboral también en un nivel alto con un 85%; en cuanto al nivel de significancia (P valor=0.000) es menor a 0.05, por lo cual se establece que el trabajo remoto tiene relación sobre el compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguros; así mismo se determinó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose como resultado 0.902, esto indica que la relación es muy fuerte.

Palabras clave: ambiente de trabajo; compromiso; tecnología; productividad; vida familiar.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship of remote work in the work commitment of the individual life agent in an insurance company in the city of Trujillo; Quantitative, applied, descriptive research, with a non-experimental design, with a cross-sectional and correlational approach, whose sample population consisted of 75 individual life agents, to whom a survey was applied by sending them a Google forms questionnaire, resulting in the agents of individual life find remote work at a high level with 68% and work commitment also at a high level with 85%; Regarding the level of significance (P value=0.000), it is less than 0.05, for which it is established that remote work is related to the work commitment of the individual agent in an insurance company; Likewise, the Pearson correlation coefficient was determined, obtaining 0.902 as a result, this indicates that the relationship is very strong.

Keywords: work environment; commitment; technology; productivity; family life.

INTRODUCCIÓN

En diciembre del 2019 se anunció un brote pandémico iniciado en China, propagándose rápidamente a Europa y posteriormente a Latinoamérica, que generó cambios a nivel mundial cerrando fronteras y confinando a la población en sus domicilios. Es a raíz de este suceso que el trabajo remoto tomó gran impulso a nivel mundial. Digón et al., (2020) definen al trabajo remoto como home-working o home office, el cual no sería del todo exacto, ya que indican su realización en el hogar, cuando éste puede ser otro lugar distinto al hogar, sin ser la oficina, por ejemplo, un cyber café o

cualquier lugar que tenga conexión a internet. Anghel, et al., (2020) analizaron el potencial de esta modalidad de trabajo en España y su aumento debido al covid-19, determinando que se proyecta un aumento potencial de utilización de esta nueva modalidad entre personas cuyo rango de edad se sitúa en los 35 a 60 años y que cuentan con estudios universitarios sin diferenciar sexo, siendo todo lo contrario en el caso de personas con un nivel educativo bajo. Por otro lado, Oviedo, et al., (2014) en su artículo indican que el trabajo remoto o teletrabajo es una estrategia de motivación.

La percepción en cuanto a horas de trabajo, antes y durante la pandemia, indica que son las mujeres las más propensas al cambio, siendo éste determinado por factores como la etnia, carga familiar y nivel educativo, siendo las afroamericanas quienes presentan aumento en sus horas de trabajo, así mismo a mayor nivel educativo más carga laboral, lo cual aunado a que el trabajo en casa debe alternarse con el cuidado de los hijos lo cual hace que la jornada aumente, mientras que a menor nivel educativo la jornada laboral es menor y las mujeres hispanas y los hombres negros presentaron una disminución en sus horas de trabajo (Fan y Moen, 2022).

Santiago y Rojas (2021), en su investigación, analizaron la relación entre la Covid-19 y el compromiso laboral, encuestando a 113 colaboradores de una empresa colombiana en trabajo remoto, cuyos resultados indicaron que el 92% de los colaboradores consideró que la adaptación a la nueva forma de labores ha sido fuerte, siendo en su gran mayoría mujeres; el 96.46% se sentían más seguros trabajando desde casa ante un posible contagio; el 61% de los colaboradores considera que su jornada laboral se ha extendido y el 92% considera que su compromiso laboral es fuerte, en su mayoría el género femenino, el cambio en las condiciones de trabajo ha reforzado las percepciones del compromiso organizacional.

A nivel nacional Pérez (2021) en su estudio demostró que existe una correlación entre las competencias digitales y el trabajo remoto; percibiendo que a mayor edad menor menores competencias digitales y viceversa. Tomando en cuenta la coyuntura debido a la Covid-19, el contar con mayores competencias digitales se convierte en una fortaleza así el colaborador sea joven y con poca experiencia frente a un colaborador que cuente con maestría y/o doctorado pero que tenga un bajo nivel de competencias digitales. Solís (2021) en su estudio aplicado, de diseño no experimental correlacional cuyo objetivo fue averiguar si el efecto del trabajo remoto contribuye en la productividad de los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac, para lo cual encuestó a 60 trabajadores, de los cuales 30 realizaban trabajo remoto y los otros 30 trabajadores labores presenciales, de los resultados obtenidos, concluyó que el trabajo remoto no presenta contribución con la productividad de los trabajadores encontrando una gran disminución ya que no se encontraban preparados para desarrollar sus funciones bajo esa nueva modalidad.

Para Mamani y Ricasca (2021) investigaron la relación del trabajo remoto y el desempeño laboral en una empresa de la ciudad

del Cuzco, aplicaron un cuestionario a 48 colaboradores determinando que existe una correlación positiva media entre ambas variables en general, más no así con el rendimiento y la motivación; concluyendo que con una buena implementación del trabajo remoto tomando en cuenta la motivación laboral de acuerdo al puesto del colaborador se puede mejorar su rendimiento incrementando el nivel de productividad lo cual resulta beneficioso para cualquier empresa. En cambio, Correa (2021) investigaron la relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral en el contexto del Covid-19 en una empresa de venta de seguros de vida, encuestó a 280 colaboradores, cuyos resultados indicaron que si bien existe una asociación directa entre el trabajo remoto y el estrés con un valor de Spearman de 0.65, todo indica que de aumentar la carga de trabajo el estrés aumentaría significativamente, siendo el mayor impacto el de cuidar a la familia.

Según lo expuesto en los párrafos anteriores se pudo apreciar la realidad problemática, la percepción anterior sobre el trabajo remoto era motivadora, sin embargo debido al Covid-19 muchas de las empresas a nivel mundial optaron por él, en muchos casos no necesariamente se favoreció su trabajo, pues si bien es cierto lo conservaron percibiendo que trabajan más por el mismo salario teniendo que lidiar con las labores de casa, tal es el caso de los agentes de vida individual en una compañía de seguros de la ciudad de Trujillo quienes de la noche a la mañana tuvieron que migrar a esa nueva forma de trabajo sin estar necesariamente preparados para afrontar ese reto, teniendo que acomodar su vida y sus recursos para poder producir; es por eso que se plantea investigar el trabajo remoto y el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros de Trujillo.

Esta investigación se justifica a Nivel Social analizar el trabajo remoto, ya que a raíz de la pandemia y debido al Estado de Emergencia decretado por el Gobierno Peruano muchas empresas han tenido que optar por esta nueva modalidad y terminado el Estado de Emergencia probablemente migren al Teletrabajo.

El objetivo del presente estudio es determinar la relación del trabajo remoto en el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros.

METODOLOGÍA

La presente investigación fue: Cuantitativa Hernández, R., y Mendoza, C. (2018), ya que se midió objetivamente con un enfoque estadístico. De acuerdo al fin que se persigue: Aplicada porque buscó la utilización de los conocimientos adquiridos.

De acuerdo al alcance la investigación fue: Descriptiva por que se basó en la descripción de las características del objeto de estudio. Esto se logró a través de encuestas. El esquema del diseño (Figura 1) que se consideró en la investigación es no experimental ya que describió la realidad tal cual se presentó, con un enfoque transversal y correlacional, porque se midieron las variables.

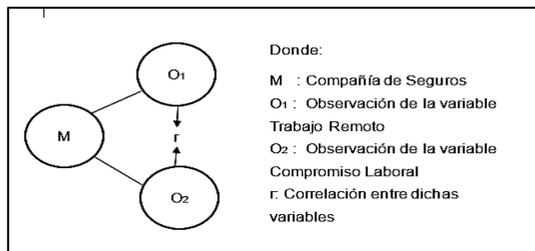


Figura 1. Esquema del diseño de investigación.

La población de la investigación se conformó por 75 agentes de vida individual en una compañía de seguros, los cuales fueron indicados por la Supervisora de la Compañía.

Para las variables Trabajo Remoto y Compromiso Laboral se utilizó la técnica de la encuesta usando como instrumento el cuestionario, que permitió medir la relación entre el Trabajo Remoto y el Compromiso laboral de los 75 agentes de vida individual en una compañía de seguros

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la Tabla 1 se aprecia que el 68% del agente de vida individual en una compañía de seguros en el año 2022, considera que el nivel del trabajo remoto es alto, con respecto a sus dimensiones, el 84% opina que el nivel de recursos tecnológicos es alto, el 60% considera que la carga laboral es alta, para la productividad el 67% considera que es alta, el 53% considera que el ambiente laboral es alto, y finalmente el

67% manifiesta que el nivel de vida familiar es regular.

Estos resultados se asemejan a lo obtenido por Chávez (2021) en su investigación donde utilizó una muestra de 52 docentes seleccionados a quienes se aplicó una encuesta evidenciando con ello que el 50% de los trabajadores consideran que el nivel es aceptable en cuanto al trabajo remoto, predominando con un 60% en medios informáticos y el 69% consideran que el nivel es muy alto en cuanto al compromiso laboral predominando en un como muy alto con un 67% la dimensión de vigor emocional físico. Dicha semejanza puede deberse a que los docentes pertenecen a una institución educativa particular contando con un dominio de los medios informáticos más alto.

En la Tabla 2 se observa que el 85% del agente de vida individual en una compañía de seguros en el año 2022 consideran que el compromiso laboral tiene un nivel alto, con respecto a sus dimensiones, el 88% consideran que son de nivel alto, lo mismo ocurre con el compromiso de continuación, el 76% también asegura que el nivel es alto, y finalmente el 79% considera que el compromiso normativo es de nivel alto. los resultados discrepan con lo obtenido por Guerrero (2019) en su investigación de enfoque cuantitativo, transversal y observacional, cuyo fin fue determinar el compromiso organizacional, encuestó a 35 colaboradores de una empresa financiera en Chiclayo utilizando también la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1993), y un cuestionario de escala e Likert; obteniendo que los colaboradores perciben en general un compromiso medio en las tres dimensiones: afectivo, continuidad y normativo siendo los de mayor tendencia aquellos trabajadores con más antigüedad en la compañía quienes por ende cuentan con carga familiar.

Tabla 1
Trabajo remoto del agente de vida individual en una compañía de seguros

Nivel	Variable				Dimensiones							
	Trabajo Remoto		Recursos Tecnológicos		Carga Laboral		Productividad		Ambiente Laboral		Vida Familiar	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	51	68%	63	84%	45	60%	50	67%	40	53%	25	33%
Regular	24	32%	10	13%	30	40%	24	32%	34	46%	20	27%
Bajo	0	0%	2	3%	0	0%	1	1%	1	1%	0	0%
Total	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%

Tabla 2
Compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros

Nivel	Variable				Dimensiones			
	Compromiso Laboral		Compromiso afectivo		Compromiso de continuación		Compromiso normativo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	64	85%	66	88%	57	76%	59	79%
Regular	11	15%	8	11%	17	23%	16	21%
Bajo	0	0%	1	1%	1	1%	0	0%
Total	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%

En la Tabla 3 se aprecia que el nivel de significancia (P valor) en ambas variables son mayores al 5%, lo cual quiere decir que se acepta H₀, de esta manera se asegura que los datos siguen una distribución normal, por esta razón se usará la prueba estadística de Pearson para probar las hipótesis de esta investigación.

Tabla 3
Prueba de normalidad de los datos de la muestra

	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	0.842	75	0.211
Compromiso laboral	0.811	75	0.619

En la Tabla 4 se observa que el nivel de significancia (P valor=0.000) es menor a 0.05, esto quiere decir que se rechaza H₀, lo cual se establece que los recursos tecnológicos del trabajo remoto tienen relación sobre el compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguros en el año 2022; así mismo se determinó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose como resultado 0.833, esto indica que la relación es muy fuerte: lo cual discrepa con los resultados obtenidos por Zegarra (2021) quien al realizar su investigación en 96 docentes de una institución educativa obtuvo que en cuanto a los recursos tecnológicos fue percibida como inadecuada (57.3%) debido a que el personal no fue capacitado para su implementación; sin embargo Chávez (2021) en su investigación donde utilizó una muestra de 52 docentes seleccionados a quienes se aplicó una encuesta evidenciando con ello que el 50% de los trabajadores consideran que el nivel es aceptable en cuanto al trabajo remoto, predominando con un 60% en medios informáticos

Tabla 4
Relación de los recursos tecnológicos del trabajo remoto sobre el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros

		Compromiso laboral	Recursos tecnológicos
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	1	,833**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	75	75
Recursos tecnológicos	Correlación de Pearson	,833**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	75	75

La diferencia puede deberse a que la población encuestada es docente cuya labor ha sido siempre realizada de manera presencial, por lo cual las estrategias a utilizar en tiempo de pandemia son completamente nuevas e innovadoras, y no todos contaban con los recursos necesarios para poder realizar las actividades de manera remota.

Tabla 5
Relación de la carga laboral del trabajo remoto sobre el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros

		Compromiso laboral	Carga laboral
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	1	,700**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	75	75
Carga laboral	Correlación de Pearson	,700**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	75	75

En la Tabla 5 se observa que el nivel de significancia (P valor=0.000) es menor a 0.05, esto quiere decir que se rechaza H₀, lo cual se establece que la carga laboral del trabajo remoto tiene relación sobre el compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguros en el año 2022; así mismo se determinó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose como resultado 0.700, esto indica que la relación es fuerte; esto indica que la relación es muy fuerte: lo cual discrepa con los resultados obtenidos por Zegarra (2021) quien en su investigación en 96 docentes de una institución educativa en cuanto a la carga laboral fue percibida como regular (62.5%), siendo la diferencia percibida como inadecuada; sin embargo Barros de Souza et al., (2022) analizaron las repercusiones de la enseñanza mediante el trabajo remoto en el contexto del Covid-19, la muestra estuvo constituida por 20 docentes quienes intercambiaron sus experiencias en forma virtual, la percepción del trabajo en esta nueva modalidad es de aumento de horas en la jornada ya que no están acostumbrados a la enseñanza remota.

Tabla 6
Relación de la productividad del trabajo remoto sobre el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros

		Compromiso laboral	Productividad
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	1	,889**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	75	75
Productividad	Correlación de Pearson	,889**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	75	75

En la Tabla 6 se observa que el nivel de significancia (P valor=0.000) es menor a 0.05, esto quiere decir que se rechaza H₀, lo cual se establece que la productividad del trabajo remoto tiene relación sobre el compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguros en el año 2022; así mismo se determinó el coeficiente

de correlación de Pearson, obteniéndose como resultado 0.889, esto indica que la relación es muy fuerte; lo cual discrepa con los resultados obtenidos por Zegarra (2021) quien en su investigación en 96 docentes de una institución educativa en cuanto a la productividad la percepción fue como inadecuada (57.3) ya que el proceso de enseñanza - aprendizaje no permite culminar el proceso de manera correcta.

Tabla 7

Relación del ambiente laboral del trabajo remoto sobre el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros

		Compromiso laboral	Ambiente laboral
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	1	,671**
	Sig. (bilateral)		0.011
	N	75	75
Ambiente laboral	Correlación de Pearson	,671**	1
	Sig. (bilateral)	0.011	
	N	75	75

En la Tabla 7 se observa que el nivel de significancia (P valor=0.011) es menor a 0.05, esto quiere decir que se rechaza H₀, lo cual se establece que el ambiente laboral del trabajo remoto tiene relación sobre el compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguros en el año 2022; así mismo se determinó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose como resultado 0.671, esto indica que relación es moderado; lo cual discrepa con los resultados obtenidos por Zegarra (2021) quien en su investigación en 96 docentes de una institución educativa en cuanto al ambiente laboral la percepción es regular (54.2) ya que no pueden socializar de manera remota.

Tabla 8

Relación de la vida familiar del trabajo remoto sobre el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros

		Compromiso laboral	Vida familiar
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	1	0.815
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	75	75
Vida familiar	Correlación de Pearson	0.815	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	75	75

En la Tabla 8 se observa que el nivel de significancia (P valor=0.000) es menor a 0.05, esto quiere decir que se rechaza H₀, lo cual se establece que la vida familiar del trabajo remoto tiene relación sobre el compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguros en el año 2022; así

mismo se determinó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose como resultado 0.815, esto indica que la relación es muy fuerte; lo cual difiere con los resultados obtenidos por Zegarra (2021) quien en su investigación en 96 docentes de una institución educativa ya que determinó que el impacto en la vida familiar fue regular (53.1), siendo un mínimo de docentes quienes indicar tener un impacto negativo.

Tabla 9

Relación del trabajo remoto sobre el compromiso laboral del agente de vida individual en una compañía de seguros

		Trabajo remoto	Compromiso laboral
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	,902**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	75	75
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,902**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	75	75

En la Tabla 9 se observa que el nivel de significancia (P valor=0.000) es menor a 0.05, esto quiere decir que se rechaza H₀, lo cual se establece que el trabajo remoto tiene relación sobre el compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguros en el año 2022; así mismo se determinó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose como resultado 0.902, esto indica que la relación es muy fuerte. Estos resultados discrepan con lo obtenido por Pacheco (2021) en su investigación aplicada, no experimental, cuantitativa, de nivel correlacional causal a la Empresa Corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo 2021., determinó la influencia del compromiso organizacional con el trabajo remoto utilizando una encuesta aplicada a 20 trabajadores bajo esta modalidad, obteniendo un nivel de compromiso medio con un 75% y un nivel de trabajo remoto coincidente en bajo y medio con un 50% para cada nivel.

Sin embargo sucede todo lo contrario con Aquije, F., Cabo, V., Millones, A., y Moreno, A. (2021) en la investigación cualitativa-cuantitativa, de enfoque mixto, de tipo exploratorio, se evaluó a 42 colaboradores del área comercial de una empresa de seguros a través de encuestas, a fin de determinar si el trabajo remoto incrementó su compromiso con la empresa, el estudio indicó que el 68% de los colaboradores percibe un aumento en su compromiso, así mismo perciben al trabajo remoto como una herramienta competitiva para las organizaciones: también que la principal limitación de la implementación del trabajo

remoto fue las relacionadas con la tecnología lo cual no permitió cumplir con los objetivos de manera eficiente; el fortalecimiento de esta limitación debe hacerse de manera paulatina y con los protocolos correspondientes a fin de mejorar la competitividad de esta nueva forma de trabajo.

Los datos mostraron que lo indicado por Ayres, et al., (2019) es correcto, que el compromiso se asocia directa y positivamente con la experiencia y la autoeficacia en la realización del trabajo remoto, se puede inferir que un colaborador con alto compromiso asumirá mayores desafíos. Del mismo modo con lo indicado por Belzunegui-Eraso y Erro-Garcé (2020) de su investigación en empresas españolas concluyen que el perfil de empresas que son grandes o multinacionales no les fue difícil la implementación del trabajo Remoto ya que contaban con los recursos necesarios, por lo cual su compromiso laboral no fue afectado. Y coincide con Tineo (2020) en el artículo publicado por la Cámara de Comercio de Lima, indicó que casi el 80% de empresas priorizó el trabajo remoto, habiendo una gran proyección a mantenerse a futuro, por lo cual las empresas deben fortalecer la confianza con sus colaboradores.

CONCLUSIONES

Se concluyó que el nivel del compromiso laboral de los agentes de vida individual de una compañía de seguros en el año 2022, es alto, lo cual establece que el trabajo remoto tiene relación sobre el compromiso laboral del agente individual en una compañía de seguros en el año 2022, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0.902, esto indica que la relación es muy fuerte.

Se concluyó que los agentes de vida individual de una compañía de seguros 2022 tienen un nivel de capacidad de conocimiento en recursos tecnológicos alto con un valor del 84% y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.833, esto indica que la relación es muy fuerte.

Se concluyó que el 60% de los agentes de vida individual de una compañía de seguros 2022 con respecto a la carga laboral tiene un nivel alto, con el coeficiente de correlación de Pearson de 0.700, esto indica que la relación es fuerte.

Se concluyó que el 67% de los agentes de vida individual de una compañía de seguros 2022 con respecto a la productividad, considera que es alto, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0.889, esto indica que la relación es muy fuerte.

Se concluyó que el 53% de los agentes de vida individual de una compañía de seguros 2022 con respecto al ambiente laboral consideran un nivel alto y el coeficiente de correlación de Pearson de 0.671 indica que la relación es moderada.

Se concluyó que el 67% de los agentes de vida individual de una compañía de seguros 2022 con respecto a la vida familiar consideran tener un nivel regular pero el coeficiente de correlación de Pearson de 0.815 indica que la relación es muy fuerte.

AGRADECIMIENTOS

Nuestro especial agradecimiento al estadista MBA Pablo Valentino Chávez Aguilar, por todo el apoyo desinteresado y su ayuda en la culminación de la presente investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, N., y Meyer, J. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49-61.
- Anghel, B., Cozzolino, M., y Lacuesta A. (2020) El Teletrabajo en España. *Revista Banco de España. Boletín Económico. Eurosistema*, 2, 1-20.
- Aquije, F., Cabo, V., Millones, A., y Moreno, A. (2021). *El Home office como Herramienta para Mejorar el Engagement: Caso de una Empresa Privada del Sector Asegurador en Perú* (Tesis para obtener el Grado de Magister). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ayres, L., Dos Reis, G., Kluwe, N. (2019). Fluir e Engajamento no Trabalho (Flujo y Compromiso en el Trabajo Asociaciones con recursos personales y Ambiente de Trabajo). *Avaliação Psicológica*, 18(4), 362-371.
- Barros de Souza, J., Schuller, I., Netto de Brum, C., Walker, F., Schleicher, M., y Santos, J. (2022). Vivências Do Trabalho Remoto No Contexto Da Covid-19: Reflexões Com Docentes De Enfermagem. *Cogit. Enferm*, 26, 1-12.
- Belzunegui-Eraso, A., y Erro-Garcé, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability Sustainability*, 12(9), 3662.
- Chávez, L. (2021). *Trabajo remoto y compromiso laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada – Colegio Privado Educare de Chosica – Lima 2021* (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego.
- Correa, R. (2021). *Trabajo Remoto y Estrés Laboral de los Colaboradores de una Empresa de venta de seguros de salud, Chiclayo 2021* (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.
- Digón, H., Mazzaro, P., Aguirre, J., y González, P. (2020). El Teletrabajo ¿Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida? *Revista Tecnología & Sociedad*, (9), 95-124.
- Fan, W., y Moen, P. (2022). Working More, Less or the Same During COVID-19? A Mixed Method, Intersectional Analysis of Remote Workers. *Work and Occupations*, 49(2), 143-186.
- Guerrero, P. (2019). *Compromiso Organizacional Basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018* (Tesis de licenciatura)- Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (Primera edición). McGraw Hill Education.
- Mamani, R., y Ricasca, S. (2021). *Trabajo remoto y desempeño laboral de los colaboradores del área de operaciones de A&C Business Corporation S.A., Espinar Cusco 2021* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) *Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto*.

- https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf
- Meyer, J., y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Oviedo, A., y Vásquez, N. (2014). El Teletrabajo, una estrategia de motivación. *Revista Nacional de Administración*, 5(2), 41-56.
- Pacheco, R. (2021). *Compromiso organizacional y su influencia en el trabajo remoto de la empresa corporación Servipac S.A.C. Pacasmayo 2021* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo.
- Pérez, L. (2020). *Competencias digitales y trabajo remoto en docentes del nivel inicial, ciudad de Moyobamba, 2020* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Santiago-Torner, C., y Rojas-Espinoza, S. (2021) Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 437-450.
- Tineo, R. (2020). Productividad en el trabajo remoto. *Revista Digital de La Cámara de Comercio de Lima*. Artículo del 15 de febrero del 2020 <https://lacamara.pe/productividad-en-el-trabajo-remoto/>
- Zegarra, L. (2021). *Efectos de la Implementación del Trabajo Remoto en el Personal Docente de la Asociación Cultural Educativa Mendel de Arequipa, en el año 2021* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa .