

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**

**BENEDICTO XVI**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**



**TRABAJO REMOTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL CIRO ALEGRÍA**

Tesis para obtener el grado académico de  
**MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**AUTOR (ES)**

Br. Diego Roberto, Inglessi León

Br. Constanza Mercedes, Rondo Nontol

**ASESOR (A)**

Dr. Marco León, Barboza Tello

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Desarrollo del Potencial Humano

**TRUJILLO, PERÚ**

**2021**

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Exmo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.  
Arzobispo Metropolitano de Trujillo  
Fundador y Gran Canciller de la Universidad  
Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Fray Dr. Juan José Lydon Mc Hugh, OSA  
Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta  
Vicerrectora académica

Pbro. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz  
Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo  
Vicerrector de Investigación (e)

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán  
Secretario General

## CONFORMIDAD DE ASESOR

Yo, **Dr. Marco León Felipe Barboza Tello**, con DNI N° **18168724**, asesor(a) de la Tesis de Maestría titulada:

“Trabajo remoto y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Nacional Ciro Alegría”,

presentado por los(as) maestrandos(as) **Diego Roberto Inglessi León**, con DNI N° **70751308** y **Constanza Mercedes Rondo Nontol** con DNI N° **45557949**, informo lo siguiente :

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 25 de marzo del 2021



Dr. Marco León Felipe Barboza Tello

DNI:

Asesor(a)

## DEDICATORIA

A Dios, quien guía cada  
uno de nuestros pasos,  
brindando fortaleza y sabiduría  
en nuestro actuar y quehacer  
profesional

A nuestros padres porque  
fueron, son y serán un  
ejemplo de superación y el  
motivo para seguir creciendo  
personal y profesionalmente

A nuestros familiares  
y amigos de estudio,  
por sus consejos, su  
apoyo constante y su  
respaldo en esta nueva  
etapa profesional.

A nuestros profesores y  
a nuestro asesor, ya que  
ellos fueron los que  
contribuyeron en  
nuestra formación  
profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos de manera sincera nuestro agradecimiento a la Universidad Católica de Trujillo por haber seleccionado a una plana docente de calidad, los cuales impartieron conocimientos de actualidad acompañado con eficiencia en su vocación de maestros universitarios, contribuyendo de esta manera en nuestra formación académica y profesional.

Un agradecimiento singular al Mg. Marco Barboza León Tello, por su constante asesoramiento y orientación durante el desarrollo del presente trabajo de investigación que coadyuvo al fortalecimiento de nuestros conocimientos.

Por último, pero no menos importante, un especial agradecimiento al personal docente y administrativo de la Universidad Nacional Ciro Alegría, población de estudio, quienes mostraron predisposición y nos brindaron la información requerida para poder llevar a cabo con éxito el presente trabajo de investigación.

**Inglessi, D; Rondo, C**

## DECLARATORIA LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Nosotros, Inglessi León Diego Roberto con DNI 70751308 y Rondo Nontol Constanza Mercedes con DNI 45557949, egresados de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “Trabajo remoto y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Nacional Ciro Alegría”, la que consta de un total de 80 páginas, en las que se incluye 12 tablas y 12 figuras, más un total de 15 páginas en apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 20%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

*Los autores*

---

Diego Inglessi León  
DNI 70751308

---

Constanza Mercedes Rondo Nontol  
DNI 45557949

## INDICE

ABSTRACT.....	xi
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1 Planteamiento del problema.....	12
1.2 Formulación del problema.....	14
1.2.1 Problema general.....	14
1.2.2 Problemas específicos.....	14
1.3 Formulación de objetivos.....	14
1.3.1 Objetivo general.....	14
1.3.2 Objetivos específicos.....	14
1.4 Justificación de la investigación.....	14
CAPÍTULO II.....	16
MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 Antecedentes de la investigación.....	16
2.2 Bases teórico científicas.....	20
2.3 Definición de términos básicos.....	26
2.4 Formulación de hipótesis.....	29
2.4.1 Hipótesis general.....	29
2.4.2 Hipótesis específicas.....	30
2.5 Operacionalización de variables.....	31
CAPÍTULO III.....	32
METODOLOGÍA.....	32
3.1 Tipo de investigación:.....	32
3.2 Método de investigación.....	32
3.3 Diseño de investigación.....	32
3.4 Población, muestra y muestreo.....	32

<b>3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos .....</b>	<b>33</b>
<b>3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....</b>	<b>33</b>
<b>3.7 Ética investigativa.....</b>	<b>34</b>
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>35</b>
<b>RESULTADOS .....</b>	<b>35</b>
<b>4.1 Presentación y análisis de resultados .....</b>	<b>35</b>
<b>4.2 Prueba de hipótesis .....</b>	<b>43</b>
<b>4.3 Discusión de resultados .....</b>	<b>47</b>
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>49</b>
<b>CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.....</b>	<b>49</b>
<b>5.1 Conclusiones.....</b>	<b>49</b>
<b>5.2 Sugerencias.....</b>	<b>50</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>51</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>58</b>

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Nivel del trabajo remoto de los trabajadores de la Universidad Nacional Ciro Alegría, Huamachuco - 2020. ....	35
<b>Tabla 2:</b> Nivel de las dimensiones del trabajo remoto de los trabajadores de la Universidad Nacional Ciro Alegría, Huamachuco - 2020. ....	36
<b>Tabla 3:</b> Nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Nacional Ciro Alegría, Huamachuco - 2020. ....	37
<b>Tabla 4:</b> Nivel de las dimensiones del compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Nacional Ciro Alegría, Huamachuco - 2020. ....	38
<b>Tabla 5:</b> El trabajo remoto y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Nacional Ciro Alegría, Huamachuco - 2020. ....	39
<b>Tabla 6:</b> Los factores de riesgo psicosocial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Nacional Ciro Alegría, Huamachuco - 2020. ....	40
<b>Tabla 7:</b> El teletrabajo y trabajo mediante TIC o tecnologías móviles (T/TICM) y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Nacional Ciro Alegría, Huamachuco - 2020. ....	41
<b>Tabla 8:</b> El entorno socio digital y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Nacional Ciro Alegría, Huamachuco - 2020. ....	42
<b>Tabla 09:</b> El trabajo remoto y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Nacional Ciro Alegría, Huamachuco - 2020. ....	43
<b>Tabla 10:</b> Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Nacional Ciro Alegría, Huamachuco - 2020. ....	44
<b>Tabla 11:</b> El teletrabajo y trabajo mediante TIC o tecnologías móviles (T/TICM) y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Nacional Ciro Alegría, Huamachuco - 2020. ....	45
<b>Tabla 12:</b> El entorno socio digital y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Nacional Ciro Alegría, Huamachuco - 2020. ....	46

## RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo, identificar si el trabajo remoto tiene relación o no significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Nacional Ciro Alegría (UNCA), el tipo de investigación es correlacional y la población fue de 45 trabajadores en modalidad de trabajo remoto. Para recolectar datos se aplicó un cuestionario para cada variable. Del procesamiento y análisis de datos se concluye que, existe una relación directa y altamente significativa por parte del trabajo remoto en el compromiso organizacional de la UNCA, ya que, el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho = 0.756$ , con nivel de significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ), existe relación directa y significativa por parte de los factores de riesgo psicosocial en el compromiso organizacional de los trabajadores de la UNCA, existe relación directa y altamente significativa del T/TICM en el compromiso organizacional de los trabajadores de la UNCA y existe una relación directa y altamente significativa del entorno socio digital en el compromiso organizacional de los trabajadores de la UNCA. Se recomienda monitorear los factores de riesgo psicosocial, implementar una política del derecho a la desconexión de las T/TICM, fortalecer el liderazgo y fomentar actividades que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la familia de los trabajadores de la Universidad Nacional Ciro Alegría.

**PALABRAS CLAVE:** Trabajo remoto, compromiso organizacional, trabajadores de la Universidad Nacional Ciro Alegría (UNCA)

## ABSTRACT

The objective of this thesis was to identify whether remote work has a significant relationship or not in the organizational commitment of the workers of the National University Ciro Alegría (UNCA), the type of research is correlational and the population was 45 workers in the modality of remote work. To collect data, a questionnaire was applied for each variable. From the data processing and analysis it is concluded that there is a direct and highly significant relationship on the part of remote work in the organizational commitment of the UNCA, since the Spearman correlation coefficient is  $Rho = 0.756$ , with a level of significance lower than 1% ( $p < 0.01$ ), there is a direct and significant relationship on the part of the psychosocial risk factors in the organizational commitment of the UNCA workers, there is a direct and highly significant relationship of the T / ICTM in the organizational commitment of the workers of the the UNCA and there is a direct and highly significant relationship of the socio-digital environment in the organizational commitment of the UNCA workers. It is recommended to monitor psychosocial risk factors, implement a policy of the right to disconnect from T / ICTM, strengthen leadership and promote activities that promote a balance between work and family of the workers of the Ciro Alegría National University.

**KEY WORDS:** Remote work, organizational commitment, workers from the Ciro Alegría National University (UNCA)