

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Equilibrio de vida personal y laboral con el compromiso organizacional en
el trabajo remoto de una universidad privada, Chiclayo 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Rosa Elena de Fatima Merino Obando

ASESOR

Rafael Camilo Giron Cordova

<https://orcid.org/0000-0002-0381-083X>

Chiclayo, 2025

**Equilibrio de vida personal y laboral con el compromiso organizacional en
el trabajo remoto de una universidad privada, Chiclayo 2022**

PRESENTADA POR

Rosa Elena de Fatima Merino Obando

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Martha Fiorella Portaro Inchaustegui

PRESIDENTE

Aldo Antonio Pineda Palomino

SECRETARIO

Rafael Camilo Giron Cordova

VOCAL

Equilibrio de vida personal y laboral con el compromiso organizacional en el trabajo remoto de una universidad privada, Chiclayo 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	14%	4%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	www.theibfr.com Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Trabajo del estudiante	<1%
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Consorcio CIXUG Trabajo del estudiante	<1%

Índice

Resumen	5
Abstract	6
Introducción.....	7
Revisión de la literatura.....	9
Materiales y métodos	14
Resultados y discusión	16
Conclusiones	24
Recomendaciones	25
Referencias.....	28
Anexo 1: Carta de aceptación de la institución	33
Anexo 2: Matriz de consistencia	34
Anexo 3: Operacionalización de variables	35
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos aplicado.....	36
Anexo 5: Niveles de Correlación	40

Resumen

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el equilibrio de vida personal y laboral con el compromiso organizacional en el trabajo remoto de una universidad privada, en Chiclayo 2022, en una población de 104 colaboradores administrativos. Fue de tipo básica que utilizó un enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental. Se utilizó como herramienta de medición el Cuestionario de Rathnaweera y Jayathilaka y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Se analizó el nivel de equilibrio de vida personal y laboral, siendo el nivel muy bajo el que predominó, de igual manera con el compromiso organizacional, se halló un nivel muy bajo de compromiso afectivo, nivel alto de compromiso normativo y muy bajo de compromiso de continuidad. Siendo la variable equilibrio de vida personal y laboral unidimensional se estableció su relación con las dimensiones del compromiso organizacional y se observó una débil correlación negativa con las dimensiones afectiva (-0.320) y normativa (-0.219) siendo los resultados significativos; en cuanto a la dimensión continuidad se observó una correlación positiva no significativa. Al realizar el análisis de los resultados entre las variables de estudio, se observó la existencia de una correlación negativa débil (-0.152) entre equilibrio de vida personal y laboral con el compromiso organizacional. Por lo que la hipótesis inicial fue rechazada ya que no se encontró suficiente evidencia para afirmar que el equilibrio de vida personal y laboral, se asocia significativamente con el compromiso organizacional en el trabajo remoto de una universidad privada, en Chiclayo.

Palabras clave: Equilibrio vida personal y laboral, compromiso organizacional.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between the balance of personal and work life with organizational commitment in remote work at a private university, in Chiclayo 2022, in a population of 104 administrative employees. It was a basic type that used a quantitative, correlational and non-experimental approach. The Rathnaweera and Jayathilaka Questionnaire and the Meyer and Allen Organizational Commitment Scale were used as measurement tools. The level of balance of personal and work life was analyzed, with the very low level being the one that predominated, in the same way with organizational commitment, a very low level of affective commitment was found, a high level of normative commitment and a very low level of commitment of continuity. Since the personal and work life balance variable is unidimensional, its relationship with the dimensions of organizational commitment was established and a weak negative correlation was observed with the affective (-0.320) and normative (-0.219) dimensions, the results being significant; Regarding the continuity dimension, a non-significant positive correlation was observed. When analyzing the results between the study variables, the existence of a weak negative correlation (-0.152) was observed between personal and work life balance and organizational commitment. Therefore, the initial hypothesis was rejected since not enough evidence was found to affirm that work-life balance is significantly associated with organizational commitment in remote work at a private university in Chiclayo.

Keywords: Work-life balance, organizational commitment.

Introducción

Debido a la pandemia de COVID-19, el trabajo remoto (TR) aumentó significativamente a nivel mundial, puesto que, por medidas de salud pública se implementó el confinamiento de las personas en sus domicilios (Kawaguchi y Motegi, 2021). Esta modalidad se planteó para garantizar que los servicios continuaran brindándose desde los domicilios, acatando las disposiciones de aislamiento social anunciadas por los organismos de salud internacionales (Belzunegui-Eraso y Erro-Garcés, 2020) y nacionales (Decreto de Urgencia N° 026-2020, 2020).

En este escenario, los servicios educativos no fueron la excepción. Es por ello que, a inicios de abril de 2020 las universidades de 185 países habían cerrado y ante la imposibilidad de mantener sus servicios de manera presencial tuvieron que adaptarse y optar por la educación virtual (Bosada Morán, 2020). En cuanto a la gestión administrativa, esta situación obligó al personal a adaptarse a la nueva modalidad de trabajo, reorganizando procesos, digitalizando documentos, incrementando de esta manera la carga laboral (Becerra Bizarrón, 2022).

Una encuesta aplicada en Chile a 1560 teletrabajadores, menciona que la pandemia ha incrementado la ansiedad y el estrés; a pesar que algunos trabajadores expresan emociones positivas, predominan las emociones negativas por la rapidez con la que se suscitaron los cambios en el entorno laboral (Sepúlveda, 2020). Según Palumbo et al. (2020), el aislamiento físico y psicológico puede contribuir a una sensación de desapego con la organización afectando el compromiso organizacional.

Así pues, con la implantación del TR, el equilibrio entre la vida personal y laboral (WLB) y el compromiso organizacional (CO) se vieron impactados, enfatizándose en la posibilidad que tiene el trabajador de equilibrar estos dos aspectos de su vida o priorizar uno de ellos, ocasionando conflictos entre trabajo y vida personal (Palumbo, 2020). Para evitar este tipo de conflictos, es esencial utilizar el TR de manera adecuada con el propósito de estimular a los colaboradores, potenciar su bienestar y elevar su nivel de eficiencia en el trabajo. Para lograrlo, los directivos de las organizaciones deben replantear el trabajo de sus colaboradores, brindándoles mejores condiciones de trabajo y asegurándose de que reciban una compensación justa (Kawaguchi y Motegi, 2021).

Bellmann y Hübler (2020) evaluaron las repercusiones que puede producir el TR en el WLB de las personas. Sin embargo, sugieren analizar esta variable teniendo en cuenta que el trabajador pueda estar a cargo del cuidado de niños o de personas que necesitan de su asistencia. En cuanto a Wang et al. (2020), sugiere que futuras investigaciones incluyan factores demográficos como género, número de hijos y su impacto en el CO de los teletrabajadores. En

cambio, la investigación previa de Akter et al. (2019), encontró una relación positiva entre el WLB y el CO, no obstante, este estudio se realizó en el contexto presencial.

Teniendo en cuenta la situación global, el Perú ha tratado de evitar la presencia de conflictos entre la vida personal y laboral con el CO, estableciendo la “desconexión digital” que permite a los trabajadores desconectarse digitalmente y dejar de prestar sus servicios a la organización fuera de su horario y días habituales de trabajo, con lo cual la empresa está obligada a respetar el descanso de sus trabajadores (Decreto de Urgencia N° 127-2020, 2020)

En nuestro país, pese a que las medidas de aislamiento social trajeron consigo la adopción acelerada del TR, no se encontró literatura local que explore la relación entre WLB y CO en este contexto.

En el ámbito local, se tuvo acceso a una universidad privada que aplicó el TR desde que se implantó el aislamiento social obligatorio en marzo de 2020. Dada la coyuntura global, la universidad se vio obligada a suspender sus actividades de manera presencial e implementar plataformas digitales a fin de llevar a cabo la educación a distancia, bajo la modalidad virtual, que requería de la adaptación tanto de docentes como personal administrativo a esta necesidad que no había sido contemplada y que en algunos casos produjo la invasión del espacio personal y familiar. Así también, con los horarios laborales extendidos la salud física y emocional del trabajador se afectó y dio lugar a una reevaluación de las actitudes de la empresa en un entorno distinto.

Es por ello que, ante el vacío de conocimiento indicado, la investigación tuvo como propósito demostrar, la existencia de la relación entre el WLB con el CO en el contexto de TR, aplicado en personal administrativo en una universidad privada. Con ello, se buscó analizar como las variables de estudio se asocian en este contexto específico. Se consideró esta alternativa, ya que ambas variables han sido estudiadas en otro contexto y de manera independiente.

Teniendo en cuenta lo mencionado, se formula el problema ¿Cuál es la relación entre el equilibrio de vida personal y laboral con el compromiso organizacional en el trabajo remoto de una universidad privada en Chiclayo 2022? Con el propósito de reafirmar o refutar lo mencionado por los diferentes autores.

En esta investigación, el objetivo general consistió en determinar la relación entre el equilibrio de vida personal y laboral con el compromiso organizacional en el trabajo remoto de los colaboradores de una universidad privada, en Chiclayo 2022. Asimismo, se plantearon como objetivos específicos: caracterizar a los encuestados de una universidad privada; identificar el nivel de equilibrio de vida personal y laboral en el contexto de trabajo remoto de

los colaboradores de una universidad privada; e identificar el nivel de compromiso organizacional en el contexto de trabajo remoto de los colaboradores de una universidad privada.

Siendo el TR algo novedoso en el Perú, por la situación de la pandemia y debido a que muchas empresas tanto estatales como privadas se acogieron a lo estipulado por el gobierno, se consideró importante llevar a cabo este trabajo de investigación toda vez que la tendencia de su aplicación es establecerse de manera permanente en las organizaciones. Los resultados serán de apoyo para que los empresarios diseñen estrategias para mejorar el WLB con el CO de los colaboradores. Así también, este estudio servirá como precedente para investigaciones futuras que aborden las mismas variables en diferentes lugares, ofreciendo instrumentos con características psicométricas adaptadas a la población de estudio en particular.

Revisión de la literatura

Akter et. al (2019), investigaron la relación entre el WLB y el CO entre los docentes de una universidad en Bangladesh. En el análisis se halló una correlación positiva moderada entre estas variables. Esto significa que a medida que el WLB del personal docente aumenta, su compromiso con la institución también se incrementará. Se destacó que el equilibrio es vital para afrontar las obligaciones tanto laborales como personales, ya que la ausencia de un balance apropiado puede conducir a la insatisfacción laboral, estrés y consecuentemente a una disminución del CO. Se concluyó que las universidades deben enfocarse en las políticas que fomenten un mejor WLB para sus trabajadores, lo que podría llevar a un incremento en el CO y, finalmente, a una mejora en la calidad de la educación que brindan.

Bellmann y Hübler (2020), evaluaron el WLB de los trabajadores y la satisfacción laboral en un entorno de trabajo en oficina y trabajo en casa centrándose en la información del empleado. Sin embargo, los resultados no son claros puesto que al realizar una valoración individual en el grupo de personas que realizan el trabajo en casa se aprecia un WLB; pero al realizar una comparación entre el espacio en oficina y el espacio en casa los parámetros estadísticos plantean una asociación negativa del WLB en el contexto del trabajo en casa. No se corrobora si el desequilibrio se ocasiona por intereses personales o por las características del trabajo, por ello la necesidad de realizar estudios que puedan aclarar la discrepancia.

Palumbo et al. (2020), investigaron los efectos secundarios del TR en el WLB, en trabajadores de instituciones educativas de Europa. Además, se examina el papel que cumplen las prácticas Soft TQM para abordar estas repercusiones. Se concluyó que el TR desde el hogar genera una presión sobre la habilidad del colaborador para manejar la interacción entre el

trabajo y la vida personal, especialmente cuando esta práctica surge de circunstancias inesperadas que perturban dicho equilibrio.

En cuanto a Wang et al. (2020) investigaron la relación entre el aislamiento psicológico y físico y el CO de los trabajadores remotos. Los hallazgos indicaron que el compromiso afectivo (CA) se correlaciona negativamente con el aislamiento psicológico, mientras que el compromiso de continuidad (CC) se correlaciona positivamente con el confinamiento físico y psicológico.

Palumbo (2020), desarrolló un método basado en el enfoque cuantitativo con el propósito de ofrecer una visión general de los impactos del trabajo remoto en la capacidad de los empleados para manejar la interacción entre sus responsabilidades laborales y su vida personal. Se concluyó que, al no tenerse claro los límites entre el trabajo y la vida personal, el TR tuvo efectos negativos en el equilibrio entre ambos aspectos, esto como consecuencia de la categorización o importancia que proporcione el trabajador a uno de los aspectos, generando conflicto, señalando que las personas con un alto compromiso con el trabajo pueden desconocer la intromisión del trabajo en la vida cotidiana. En tanto, si se observan niveles bajos de conflicto entre ambos aspectos pueden sufrir sobrecarga de trabajo.

El estudio de Znidarsic y Maric (2021) mencionó la clasificación que se le hace al trabajador en referencia al CO, refiriéndose al trabajador comprometido que es aquel que trabaja con pasión y se conecta con la organización, el no comprometido que es un trabajador pasivo y el trabajador activamente no comprometido que es el que se encuentra insatisfecho y crea insatisfacción con los demás, esta división fue realizada por Gallup (2016) como se cita en este estudio.

En el estudio de Rathnaweera y Jayathilaka (2021) se hizo un planteamiento de como el lugar o ambiente de trabajo puede producir diferentes efectos en la salud mental y física, especialmente en la forma de realizar el trabajo durante la pandemia. En los últimos años, el entorno laboral se ha visto modificado porque las actividades laborales se han podido realizar desde cualquier lugar y en diferentes áreas, en relación al uso de los equipos tecnológicos, lo que puede alterar el WLB.

Stankevičiūtė y Kunska (2022) examinaron las demandas relacionadas con el ámbito laboral y con el ámbito familiar en el contexto de TR derivado de la crisis sanitaria global por COVID-19, dado que, ambos alcances pueden influir en el entendimiento del WLB y el desbalance en uno de ellos puede ocasionarle participar inadecuadamente en otros roles de la vida. Los resultados confirmaron que la autonomía laboral, el control del trabajo, el apoyo de compañeros y del supervisor fueron factores que mejoraron el equilibrio de las demandas. Sin

embargo, factores relacionados a número de horas trabajadas y horas extras llevaron a un equilibrio más bajo.

A través del tiempo, el término equilibrio vida personal y laboral ha tomado diferentes denominaciones, como equilibrio trabajo-familia (Clark, 2000; Greenhaus et al., 2003), work-life balance [WLB] o equilibrio trabajo-vida (Palumbo, 2020).

El WLB es un concepto amplio que considera tres componentes: vida personal, vida laboral y equilibrio. Según Gardner (2018) la expresión vida personal en estos tiempos se utiliza para referirse a la vida privada de las personas. Sin embargo, en un contexto más amplio, hace referencia a la parte de sus vidas que comparten con los familiares y amigos más cercanos, así también intereses y pasatiempos. Según Blanch (citado en Álvaro et al., 1996), una de las actividades más importantes que afectan la calidad de vida de las personas es su vida laboral, porque incide en su integración social y bienestar psicológico. Enfocado como trabajo remunerado, se define como una serie de actividades destinadas a satisfacer las necesidades y los deseos humanos. Greenhaus et al. (2003) establecen que el equilibrio se refiere al grado de compromiso y satisfacción que las personas experimentan tanto en su trabajo como en su vida personal. De la misma forma Kirchmeyer (2000) refiere que mantener una vida equilibrada es lograr experiencias agradables en todos los roles de la vida.

Se ha desarrollado varias teorías acerca de esta variable. Nippert-Eng (1996) en la teoría de los límites, describe cómo las personas buscan y asignan un significado al trabajo y al hogar; Ashforth et al. (2000) refiere las formas en que las personas crean, mantienen y modifican los límites para simplificar el mundo en que viven y puedan desplazarse fácilmente entre el trabajo y el hogar; existen límites psicológicos, físicos y/o conductuales que acompañan los aspectos laborales y personales del individuo y que describen los dos dominios como diferentes (Allen et al., 2014).

Clark (2000) en la teoría de la frontera, refiere que las personas gestionan y negocian los dominios del trabajo y la vida, de manera que se pueda lograr un equilibrio entre ellos. Este concepto se basa en el supuesto que, el trabajo y el no trabajo, son dos dominios separados pero que se perturban uno a otro; considera que las personas pueden cruzar las fronteras, gestionar y negociar los dominios del trabajo y la familia, debido a que los límites pueden deslizarse de fuertes a débiles; la flexibilidad de los límites se manifiesta por ejemplo en el horario flexible, el teletrabajo, el trabajo compartido y el trabajo a tiempo parcial (Cowan & Hoffman, 2007). Según la teoría de facilitación del trabajo-familia, se pueden obtener beneficios significativos tanto para el individuo como para la organización cuando se promueve un equilibrio adecuado entre el trabajo y la familia. Estos beneficios se logran a través de políticas y prácticas que

apoyan la integración de las responsabilidades laborales y familiares de las personas. (Grzywacz, 2002).

En cambio, cuando las competencias de un rol afectan las competencias en otro rol, es decir, si se intensifica el trabajo o existe aumento del uso de la tecnología, o estrés laboral, se desbordan las funciones hacia el otro rol ya sea personal o laboral (Staines, 1980). Según Galanti et al. (2021) el modelo de Job Demands – Resources, basado en la teoría del capital humano, plantea que si se realiza un uso apropiado de los recursos laborales ya sean físicos, psicológicos sociales y organizacionales permite un desarrollo personal y laboral que afecta de manera positiva el compromiso laboral. Y por último, la teoría de conflicto de roles denominada también teoría de la incompatibilidad o de la oposición, que plantea la existencia de desafíos para cumplir con los requisitos de un campo para tener resultados positivos en el cumplimiento del otro, en otras palabras, una persona tiene conflicto de roles cuando el ejercicio de un rol afecta el ejercicio del otro (Greenhaus & Beutell, 1985).

Meyer y Allen (1991) definen el CO como un estado psicológico que refleja el vínculo entre un trabajador y la empresa, y que tiene influencia sobre la determinación de permanecer en ella o abandonarla. Para Robbins y Judge (2009), CO implica que el trabajador se identifique con la empresa y sus metas, y tenga el deseo de continuar formando parte de ella.

Según la revisión bibliográfica de Palumbo (2020), compromiso laboral es el estado de la mente satisfactorio de un colaborador representado por la fuerza, dedicación y absorción del mismo, en el cual trabajar desde casa puede disminuir la percepción de fatiga de los colaboradores lo que permite un mayor compromiso y dedicación para el trabajo.

El CO es la conexión que existe entre la organización y los colaboradores. Desde la perspectiva de la organización, se busca la eficacia y la productividad de los trabajadores reflejado en los resultados del trabajo y desde el aspecto del colaborador asocia el compromiso laboral con la identificación de permanencia y estabilidad por lo cual se esfuerza por lograrlo (Coronado-Guzmán et. al., 2020).

El CO es un reto para los negocios y organizaciones y aún más en los últimos años cuando se presentan cambios multi generacionales, que requieren que las organizaciones utilicen estrategias diversas, como el uso de equipos globales, la modalidad diversa de contratos también; en la actualidad algunos colaboradores dan importancia a la flexibilidad, la creatividad y al significado que le puedan dar al trabajo. Haciéndose importante que la organización pueda dar oportunidades de desarrollo ágiles a los colaboradores procurando promoverlos de manera constante. El compromiso mide la habilidad que tiene la organización

para enfrentar de manera proactiva los retos relacionados a sus colaboradores, puesto que cuando ellos se sienten empoderados de los resultados su compromiso es mayor. (Deloitte University Press, 2016)

Debido a que la actual investigación se realizó en el contexto de TR, se hace necesario definir el término. A nivel global, TR es sinónimo de “trabajar desde casa, teletrabajo, oficina en casa, trabajo a domicilio y lugar de trabajo flexible” (Bellmann & Hübler, 2020). A nivel nacional, el Ejecutivo lo define como la actividad que realiza el trabajador desde su domicilio o en su defecto el lugar donde se encuentre cumpliendo dicho aislamiento, utilizando un medio que le permita realizar sus labores, cuando estas actividades puedan realizarse fuera del lugar habitual de la organización (Decreto Supremo N° 010-2020-TR, 2020)..

Luego de la revisión de diferentes autores para la variable WLB se utilizó el planteamiento de Rathnaweera y Jayathilaka (2021), el cual tiene base en la teoría de conflicto de roles que hace mención de tres componentes: el tiempo que se le dedica al trabajo y a la familia, la participación psicológica en los roles laborales y familiares y la satisfacción en ambos roles (Greenhaus et al., 2003), se eligió este modelo porque el contexto en que se estudió es similar a la presente investigación.

Al revisar a diferentes autores, para estudiar la variable compromiso organizacional, la investigación actual utilizó el modelo propuesto por Allen y Meyer (1991), que considera tres categorías o dimensiones de CO: el compromiso afectivo (CA) que hace mención a cómo se siente tratado el colaborador por la organización buscando un trato justo, el compromiso de continuidad (CC) que está vinculado a la necesidad de permanecer en la organización por lo que se entrega a ella y se busca una organización que de las garantías y prestaciones apropiadas y el compromiso normativo (CN) que es la obligación que presenta el colaborador de permanecer en la institución bajo un cumplimiento de regulaciones y normas condicionadas en un contrato. Con estas tres dimensiones se pueden estudiar los diferentes parámetros del compromiso de la organización a pesar de los cambios generacionales y tecnológicos. Así también, el instrumento utilizado en diferentes investigaciones, tiene consistencia interna y evidencia confiabilidad que asegura a su vez que los datos que se recogen sean confiables.

Hipótesis

Existe una relación positiva entre el equilibrio de vida personal y laboral con el compromiso organizacional en el trabajo remoto de los colaboradores de una universidad privada, en Chiclayo 2022.

Materiales y métodos

La investigación fue de tipo básica, dado que contribuyó al conocimiento de ambas variables, a través de la aplicación de cuestionarios traducidos y adaptados al contexto local. Como se realizó un análisis estadístico objetivo, utilizó el enfoque cuantitativo, que implicó recopilar y analizar datos numéricos. La investigación se centró en un área o población específica para obtener resultados más contextualizados. De diseño no experimental, basado en la observación y descripción de las variables sin intervenir directamente en su manipulación. De nivel correlacional, porque buscó determinar la asociación entre las variables de estudio. (Hernández et al., 2014).

Se realizaron las gestiones con la finalidad de obtener la autorización correspondiente y el personal de recursos humanos facilite la relación de trabajadores que labora bajo esta modalidad (Anexo 1: Carta de aceptación de la institución).

Se elaboró la matriz de consistencia para vincular el problema de investigación con los objetivos, las variables de estudio, la hipótesis y la metodología (Anexo 2: Matriz de consistencia). Así también, la operacionalización de las variables, que permitió descomponer las variables de estudio en dimensiones e ítems para facilitar su estudio (Anexo 3: Operacionalización de variables).

La población estuvo conformada por 104 colaboradores que realizaron trabajo administrativo en la modalidad remota o mixta, entre octubre y noviembre de 2022 de una universidad privada en la ciudad de Chiclayo. Se trabajó con una muestra censal.

Se utilizaron dos instrumentos para elaborar el cuestionario de recolección de datos. En el caso del primer instrumento, que permitió medir la variable WLB, se trabajó con un traductor nativo y una experta en redacción científica académica y con los aportes de ambos se llegó a la traducción de cada ítem. Este instrumento unidimensional, fue elaborado por Rathnaweera y Jayathilaka (2021) en Sri Lanka; en el cual se utilizó una escala de Likert de cinco puntos para medir cada ítem, en una escala ascendente de 1 a 5, en donde 1 representa “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”.

La segunda variable se estudió en las tres dimensiones del CO (afectiva, normativa y de continuidad). El instrumento utilizado fue creado por Meyer y Allen, se empleó inicialmente en su investigación de 1991, denominado "A Three-Component Model of Organizational Commitment". En dicho estudio, los investigadores analizaron el CO desde tres perspectivas distintas, en el cual se utilizó una escala de Likert de siete puntos para medir cada ítem, en una escala ascendente de 1 a 7, en donde 1 representa “muy en desacuerdo” y 7

“muy de acuerdo”. Para la presente investigación, se utilizó el instrumento adaptado al castellano de Ortega Leyva y Martín-Quirós (2003).

El cuestionario fue elaborado, a partir de los instrumentos validados previamente por jueces expertos, en la aplicación de formularios de Google. En él, se informó el propósito del estudio y de la encuesta, la misma que fue anónima y con fines netamente académicos (Anexo 4: Instrumento de recolección de datos aplicado).

Las encuestas se realizaron en línea, en los meses previstos en la población asignada. Se enviaron 110 cuestionarios de los cuales sólo 104 respondieron.

La información recopilada de las encuestas se compiló en un archivo Excel. Se realizó una revisión para determinar la codificación adecuada y se utilizó la estadística descriptiva, incluyendo la mediana, moda, rango intercuartílico y valores mínimos y máximos. Así también, se procesó la información en el software IBM SPSS Statistics v.26. para evaluar la hipótesis.

Dado que se trataba de dos escalas ordinales, se utilizó la correlación de Rho de Spearman. En general, los resultados de la correlación pueden variar en el rango de -1 y 1. Los niveles de correlación según Siegel y Castellan (1995) son utilizados para esta investigación (Anexo 5: Niveles de correlación).

Teniendo en cuenta que los instrumentos elegidos no mostraban los baremos utilizados para establecer los niveles de las variables en análisis, se utilizó el método de los percentiles. El procedimiento inició determinando el rango de la variable de estudio, que está dado por los valores mínimo y máximo. A continuación, dado que se decidió dividir los resultados de cada variable en cinco niveles, se calcularon los percentiles (P20), (P40), (P60) y (P80). Acto seguido, se definieron los niveles considerando: nivel muy bajo, desde el valor mínimo hasta el (P20); nivel bajo, desde el (P20) + 1 hasta el P(40); nivel promedio, desde el (P40) + 1 hasta el P(60); nivel alto, desde el (P60) + 1 hasta el P(80) y nivel muy alto desde el (P80) + 1 hasta el valor máximo. Con esta información se procedió a construir las tablas de baremos de las variables de estudio, las cuales se muestran en la Tabla 1 y Tabla 2.

Tabla 1*Baremo del Equilibrio vida personal y laboral*

Niveles de equilibrio vida personal y laboral	Límite Inferior	Límite Superior
Muy bajo	10	22
Bajo	23	24
Promedio	25	26
Alto	27	28
Muy alto	29	45

Tabla 2*Baremos del Compromiso Organizacional*

Niveles de Compromiso Organizacional	Dimensiones					
	Afectiva		Normativa		De Continuidad	
	Límite Inferior	Límite Superior	Límite Inferior	Límite Superior	Límite Inferior	Límite Superior
Muy Bajo	17	30	15	25	6	17
Bajo	31	35	26	29	18	20
Promedio	36	39	30	33	21	24
Alto	40	41	34	38	25	27
Muy Alto	42	42	39	42	28	40

Resultados y discusión

El WLB, así como el CO, son temas relevantes en el mundo laboral actual. Esta investigación se enfocó en analizar la relación entre estas dos variables en el contexto del TR, modalidad alternativa de trabajo que se implantó en marzo 2020 en la institución bajo estudio.

Para dar respuesta al Objetivo General: Determinar la relación entre el equilibrio de vida personal y laboral con el compromiso organizacional en el trabajo remoto de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo 2022, se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, según se muestra en la Tabla 3.

Al realizar el análisis de los resultados, se observó la existencia de una correlación negativa débil (-0.152) entre WLB con el CO; ($p > 0.05$) lo que indica que es una relación estadísticamente no significativa. Por lo cual, la hipótesis planteada en esta investigación no fue confirmada por los resultados. Por lo tanto, no hubo evidencia suficiente para afirmar que el WLB se asoció significativamente con el CO en el trabajo remoto de los colaboradores de una universidad privada, en Chiclayo 2022.

Tabla 3

Correlación de Rho Spearman de WLB y el CO de los colaboradores de una universidad privada, Chiclayo 2022

Coeficiente de Correlación		Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Equilibrio vida personal y laboral	-0.152

Nota: p-valor $\rho = 0.124$; $n = 104$

Los resultados del presente estudio contradicen lo reportado por Akter et al. (2019), en la investigación realizada en Bangladesh, en ella mencionó que existía una relación positiva pero moderada entre el WLB y el CO, lo que sugiere que otros factores podrían intervenir en estos resultados. De la misma manera, Sana y Gani (2020) en el estudio realizado a trabajadoras del sector salud en la India, reveló una relación positiva y significativa entre el WLB y el CO, conociendo que a los trabajadores de salud, en muchos casos, no les era factible optar por el teletrabajo. En cuanto a supuestos teóricos, éstos contradicen a los hallazgos. El estudio de Greenhaus et. al (2003), llevado a cabo en un contexto de trabajo tradicional, mencionó que un buen nivel de WLB se relaciona de manera positiva con la calidad de vida, la satisfacción laboral y por consiguiente con el compromiso organizacional. Cabe mencionar, que las dinámicas de interacción y las expectativas organizacionales pueden diferir sustancialmente a las observadas en el TR. La razón de esta correlación negativa débil puede fundamentarse en el conflicto de roles que surgió en el colaborador dado que tuvo que afrontar otro tipo de responsabilidades que no estuvieron contempladas y que no estaban bajo el control de la universidad privada, por ejemplo, la atención de los hijos en etapa escolar o los padres que merecían de algún cuidado.

Para profundizar en el análisis, se optó por realizar un nuevo estudio de correlación utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable WLB con cada una de las dimensiones de la variable CO. Esto permitió determinar cuáles de las dimensiones de CO muestra la mayor correlación con el WLB, a fin de comprender mejor la relación entre éstos.

Tabla 4

Correlación de Rho Spearman de WLB y las dimensiones del CO de los colaboradores de una universidad privada, Chiclayo 2022.

Coeficiente de Correlación		Dimensiones de Compromiso Organizacional		
		Afectiva	Normativa	Continuidad
Rho de Spearman	Equilibrio vida personal y laboral	-,320**	-,219*	0.162

Nota: p-valor ρ afectiva = 0.001, normativa = 0.026, de continuidad = 0.100; n = 104

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

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

En este nuevo estudio, se observó una débil correlación negativa entre el equilibrio vida personal y laboral con las dimensiones de compromiso: afectiva (-0.320) y normativa (-0.219), siendo los resultados significativos ($p < 0.05$). Así mismo, se observó una correlación positiva con la dimensión de continuidad (0.162), ($p > 0.05$) siendo esta no significativa.

En este caso, una correlación negativa baja sugiere que a medida que aumenta el WLB en el contexto de TR, tiende a disminuir el CO, tanto en su dimensión afectiva como normativa o viceversa.

No se encontraron estudios para contrastar las evidencias. Sin embargo, según Ashforth et al. (2000), las personas crean, mantienen y modifican los límites entre sus roles para evitar conflictos y simplificar su vida, esto involucra mantener sus roles separados o permitir que se mezclen. Es decir, si las personas logran un mejor equilibrio de vida personal podría tener prioridad su bienestar por encima de sus responsabilidades organizacionales. Esto significaría desplazar los límites del trabajo y reducir el CO, en sus dimensiones de CA y CN.

En cuanto al Objetivo Específico 1: Caracterizar a los encuestados de una universidad privada, se presentan los resultados sociodemográficos de los 104 colaboradores administrativos en la Tabla 5 y Tabla 6.

Tabla 5

Características sociodemográficas de colaboradores de una universidad privada, Chiclayo 2022

Características sociodemográficas		N° de trabajadores	Porcentaje
Sexo	Femenino	54	51.9
	Masculino	50	48.1
		104	100.0
Edad	20 - 25 años	7	6.7
	26 - 30 años	15	14.4
	31 - 40 años	46	44.2
	41 - 50 años	24	23.1
	51 - 60 años	6	5.8
	> 61 años	6	5.8
Nivel educativo	Superior técnico	7	6.7
	Superior universitario	67	64.4
	Posgrado	30	28.8
		104	100.0
Estado civil	Casado	45	43.2
	Conviviente	3	2.9
	Divorciado	2	1.9
	Soltero	53	51.0
	Viudo	1	1.0
Número de niños	0	60	57.7
	1	19	18.3
	2	20	19.2
	3	5	4.8

Se tuvo una plana de trabajadores administrativos donde el 81.7% se encontraba entre 26 y 50 años. El 93.2% tenía un título universitario. Además, se demostró que más del 50% de los encuestados eran solteros y no tenían niños.

A pesar que existían colaboradores que estaban casados y tenían hijos, había también un grupo un grupo minoritario que vivía en unión libre, divorciados y viudos, que representaban el 2.9%, 1.9% y 1% respectivamente.

Tabla 6*Condiciones laborales de colaboradores de una universidad privada, Chiclayo 2022*

Condiciones laborales		N° de trabajadores	Porcentaje
		104	100.0
Tiempo laborando en la Empresa	Menos de 1 año	15	14.4
	Entre 1 a 5 años	30	28.8
	Entre 6 a 10 años	16	15.4
	Entre 11 a 15 años	24	23.1
	Entre 16 a 20 años	11	10.6
	Más de 20 años	8	7.7
		104	100.0
Modalidad de Trabajo	Presencial y remoto	64	61.5
	Remoto	40	38.5
		104	100.0
El tiempo dedicado al trabajo remoto es mayor que el dedicado al trabajo presencial	Nunca	13	12.5
	Rara vez	30	28.8
	La mayoría veces	61	58.7
		104	100.0
Trabajo fines de semana	La mayoría veces	24	23.1
	Nunca	21	20.2
	Rara vez	59	56.7
		104	100.0
Paso tiempo con mi familia	A veces	13	12.5
	No	1	1.0
	Sí	90	86.5

En cuanto a tiempo laborado en la empresa, se observó que en los últimos 5 años se reclutó al 43.2% de los colaboradores administrativos, el 38.5% llevaba laborando entre 6 y 15 años y existía un escaso 7.7% que se mantuvo desde los inicios de la institución. Así también, el 61.5% realizaba trabajo mixto, el 87.5% percibía que el tiempo destinado al trabajo remoto era mayor que el presencial. Por último, el 87.9% generalmente no trabajaba los fines de semana y lo dedicaba a su familia.

A pesar de que este objetivo solo se limitaba a caracterizar a la unidad de investigación, se creyó conveniente identificar a que generación pertenecía el grupo de colaboradores administrativos que conforman el 81.7%. Si bien, no existe una precisión en los años en que inician y terminan los diferentes grupos generacionales, Alles (2013) considera la siguiente clasificación: Baby Boomers (1946 – 1964), Generación X (1965 – 1976), Generación Y o también conocida como Millenials (1977 – 1997) y Generación Z (1997 – ahora). En relación

a ello, se pudo apreciar que la unidad de investigación estuvo conformada en su mayoría por trabajadores administrativos

La generación X, se caracteriza por considerar a la familia como un valor, es así que aprecian el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, se adaptan a la tecnología con gran facilidad, altamente responsables y enfocados a resultados, prefieren la autonomía y flexibilidad en el trabajo, sin embargo, la falta de crecimiento profesional puede debilitar su compromiso (Molinari, 2011). Por otro lado, para los Millenials no es una prioridad el matrimonio, tienden a postergar la vida en familia a un futuro, prefieren un trabajo con trascendencia que les permita flexibilidad horaria, por ello se sienten cómodos laborando de manera remota; sin embargo, están dispuestos a trabajar horas adicionales con la finalidad de obtener un ascenso rápidamente (Begazo Villanueva & Fernandez Baca, 2015).

Según NETZUN Human Resources News (2023), cada vez es más común que los equipos de trabajo incluyan a trabajadores de varias generaciones. Esta diversidad generacional aporta perspectivas y enfoques diferentes para la resolución de problemas, lo cual es beneficioso. Sin embargo, las diferencias generacionales también dificultan la comunicación y la colaboración. Para aprovechar al máximo el potencial de cada miembro del equipo, es esencial comprender y valorar estas diferencias.

Para dar respuesta al Objetivo Específico 2: Identificar el nivel de WLB en el contexto de TR de los colaboradores de una universidad privada, se calcularon las medidas descriptivas, para obtener una visión clara y detallada de la distribución de la variable.

Los cálculos reportaron una mediana de 25, el intervalo intercuartílico definido por Q1 y Q3 entre 10 y 27 respectivamente, los valores extremos registrados fueron un mínimo de 10 y máximo de 45. En cuanto a la moda, el valor más frecuente fue 26.

Acto seguido, se calcularon los niveles de WLB, según se detalla en la Tabla 7.

Al realizar el análisis, se observó una distribución heterogénea de los niveles de WLB de los 104 colaboradores encuestados. Un 41.3% de los participantes se encontró en niveles bajos de equilibrio (muy bajo y bajo), lo que indica que existe una oportunidad para implementar medidas de equilibrio laboral y personal en la organización. En contraste, el 35.6% de los colaboradores experimentó niveles altos de equilibrio (alto y muy alto), lo cual expresa que han alcanzado un balance satisfactorio entre sus responsabilidades laborales y personales.

Tabla 7

Nivel de WLB en el contexto de TR de los colaboradores de una universidad privada, Chiclayo 2022

Nivel de Equilibrio*	N° de Colaboradores	%
Muy bajo	25	24.0
Bajo	18	17.3
Promedio	24	23.1
Alto	19	18.3
Muy Alto	18	17.3
Total	104	100.0

Nota: Los niveles se determinan a partir de las puntuaciones obtenidas en la medición de la variable, mediante la técnica de los percentiles.

Se evidencia un primer grupo de trabajadores que experimentó inconvenientes para equilibrar sus responsabilidades laborales con su vida personal en el entorno de trabajo remoto. Estos resultados coinciden con el estudio de Palumbo (2020), quien halló que los trabajadores pueden tener dificultad para establecer un límite entre el espacio laboral y el personal y generar una mezcla de los roles, e inconvenientes para desconectarse del trabajo, ocasionando que el trabajador se sienta constantemente disponible, afectando su equilibrio en general. Así también Baumeister y Leary (1995) mencionan que la ausencia o disminución en la interacción cara a cara con los compañeros de oficina genera una preocupación relacionada con la salud mental, ya que debido al aislamiento o a una mayor presión por mantener el equilibrio de los roles estos aspectos podrían llevar al trabajador a la depresión y/o ansiedad. Sin embargo, los hallazgos contradicen la evidencia de Stankevičiūtė y Kunska (2022), que sostienen que realizar TR repercute de manera positiva en la satisfacción familiar brindando un entorno de trabajo más cómodo con cierta autonomía para tomar decisiones relacionadas al trabajo, gestionando adecuadamente su tiempo, mejorando el WLB.

Con la finalidad de responder al Objetivo Específico 3: Identificar el nivel de CO en el contexto del TR de los colaboradores de una universidad privada, se hallaron las medidas descriptivas de la variable CO según sus dimensiones, según se detalla en la Tabla 8.

Tabla 8

Medidas descriptivas de la variable CO según sus dimensiones en el contexto de TR de los colaboradores de una universidad privada, Chiclayo 2022

Medidas descriptivas	Dimensiones		
	Afectiva	Normativa	Continuidad
Mediana	37	31	22
Q1	17	15	6
Q3	41	36	26
Máximo	42	42	40
Mínimo	17	15	6
Moda	42	42	26

En los resultados de las medidas descriptivas de la variable CO en sus tres dimensiones, el valor medio se encontró en el nivel promedio, con mayor frecuencia de respuestas en el nivel muy alto en dimensiones afectiva y normativa, en tanto que en dimensión de continuidad fue en nivel alto.

Tabla 9

Niveles de CO en el contexto de TR de los colaboradores de una universidad privada, Chiclayo 2022

Nivel de Compromiso Organizacional	Dimensiones					
	Afectiva		Normativa		De Continuidad	
	N° Colaboradores	%	N° Colaboradores	%	N° Colaboradores	%
Muy Bajo	23	22.1	22	21.2	27	26.0
Bajo	20	19.2	21	20.2	18	17.3
Promedio	23	22.1	19	18.3	21	20.2
Alto	21	20.2	24	23.1	17	16.3
Muy Alto	17	16.3	18	17.3	21	20.2
Total	104	100.0	104	100.0	104	100.0

Nota: Los niveles se determinan a partir de las puntuaciones obtenidas en la medición de las dimensiones, mediante la técnica de los percentiles.

Al analizar los resultados de la variable CO, se pudo observar que los datos son heterogéneos, donde predomina el nivel muy bajo para la dimensión de continuidad, seguido por la dimensión afectiva donde se halló que predominan los niveles muy bajo y promedio.

A pesar de los desafíos del trabajo remoto, se evidencia un mayor porcentaje de trabajadores en el nivel alto en la dimensión normativa. Esto indicaría que este grupo

colaboradores tienen una conexión con los valores y la estructura de la organización que los motiva a permanecer comprometidos. Según los hallazgos, los encuestados valoran diversos factores como la experiencia adquirida, los valores compartidos que los hace mirar a la organización con lealtad y con un sentido de obligación frente a las personas que forman parte de ella. Por otro lado, esto puede ser resultado de oportunidades de desarrollo profesional o beneficios recibidos a lo largo de su vida laboral

En cuanto al CA, los hallazgos coinciden con la evidencia ofrecida por Wang et. al (2020) quien mencionó que, dada la ausencia de contacto directo percibida por un número importante de trabajadores y una comunicación remota que conlleva a la falta de oportunidad para desarrollar vínculos emocionales, esta situación podría haber influido en los niveles de CA que muestran un porcentaje significativo en los niveles muy bajo y bajo. Por otro lado, Maldonado-Radillo, Guillén Jiménez y Carranza Prieto (2011) en su estudio dirigido a personal administrativo de una universidad pública contradicen los hallazgos, dado que sus resultados arrojan que el CA y CN se dan con mayor intensidad y a su vez el CC con una menor intensidad. Es decir, que los empleados sienten un mayor apego e identificación con la organización. Según Meyer et al. (2002), el CA y el CN se relacionan positivamente con muchos de los resultados deseables por la organización.

Conclusiones

La composición demográfica y las características personales de los colaboradores influyen en el CO. La diversidad generacional aporta perspectivas y enfoques diferentes para la resolución de problemas, lo cual es beneficioso. Sin embargo, también dificultan la comunicación y la colaboración.

Equilibrar la vida laboral y personal de los colaboradores, en entorno remoto, es un gran desafío. Para algunos es una dificultad al no percibir límites claros entre el espacio personal y el laboral, mientras que para otros es una contribución en mejora del WLB.

Los niveles de CA se han visto afectados por la falta de contacto directo y la comunicación remota.

Existe una mayor cantidad de colaboradores que evidencia CN.

El TR ha generado una percepción de mayor flexibilidad y mejores opciones de empleabilidad en el mercado laboral. Esta percepción ha tenido un impacto en el CC, lo que se puede ver en un porcentaje más bajo del nivel de CO en la dimensión de continuidad.

Existe una relación inversa entre el CO y el equilibrio en la participación y satisfacción en sus roles personales y laborales. A medida que el compromiso organizacional aumenta, el equilibrio entre la vida personal y laboral disminuye.

Se puede concluir que el WLB tiene una relación negativa débil con el CA y CN. El conflicto de roles desempeña un papel importante en esta relación, y la disminución del conflicto de roles por parte del trabajador puede contribuir a una mejor percepción de equilibrio y a disminución del compromisos afectivo y normativo.

Recomendaciones

Implementar estrategias en función de las diferencias generacionales y las características individuales de los empleados. Esto implica satisfacer las necesidades y preferencias de cada grupo generacional.

Crear programas que fortalezcan la conexión de la Generación X con los valores organizacionales, promoviendo la conciliación entre el trabajo y la vida. Programas de mentoría, donde compartan su conocimiento, experiencia y valores organizacionales a los más jóvenes del equipo. Siendo un talento importante para la empresa, reconocer y valorar su experiencia destacando su contribución con la organización reforzando su compromiso. Ofrecer formación en herramientas digitales que puedan desconocer o necesiten dominar para el mejor desarrollo de su trabajo.

En el caso de los Millenials, satisfacer ciertos aspectos importantes en su experiencia laboral, como la flexibilidad en el trabajo brindando horarios flexibles orientado a resultados más que a un horario fijo, oportunidad del trabajo remoto o híbrido. Hacerlos partícipes en proyectos significativos y colaborativos. Oportunidades de aprendizaje y desarrollo, para su crecimiento profesional. Retroalimentación constante sobre su desempeño y el reconocimiento público de sus logros. Proporcionar tecnología y herramientas modernas para facilitar la productividad.

Establecer políticas claras sobre el TR, que incluyan reglas específicas sobre cómo separar el tiempo personal del tiempo laboral. Estas políticas pueden abordar temas acerca de la disponibilidad fuera del horario laboral, los tiempos de descanso y el valor de desconectarse del trabajo de manera adecuada.

Establecer un horario laboral que jefes y colaboradores respeten. Implementar política de desconexión digital asegurando que se cumpla el horario establecido. Promover una cultura que valore la salud mental y el bienestar.

Fomentar el uso de herramientas y plataformas digitales apropiadas para facilitar la comunicación y el TR, ya que este requiere una mayor dependencia de la comunicación y la colaboración virtual. Esto mantendrá a los empleados conectados y comprometidos a pesar de la distancia.

Elegir aplicaciones que optimicen la comunicación y la productividad y capacitar a los colaboradores en ellas. Para comunicación en tiempo real, Microsoft Teams, Zoom o Google Meet, especialmente para reuniones. Para comunicación en tiempo diferido (ideal para diferentes zonas horarias) Slack o Microsoft Teams en canales específicos.

Promover una comunicación abierta y efectiva entre empleados y jefes inmediatos para que puedan discutir y negociar la distribución del tiempo y las responsabilidades laborales. Esto ayudará a evitar la sobrecarga de trabajo y permitir establecer expectativas realistas.

Establecer reuniones periódicas a fin de discutir el estado de los proyectos, carga de trabajo y desafíos que enfrente el colaborador con la finalidad de escuchar al trabajador y ajustar prioridades según necesidad. Mantener comunicación asertiva y escucha activa para que tanto empleador como trabajador se sientan cómodos al expresar sus opiniones, requerimientos, etc. Establecer una planificación laboral eficiente que incluyan pautas para la asignación de tareas y objetivos realistas, tomando en cuenta la disponibilidad y capacidades de cada colaborador.

Implementar medidas para promover la interacción social y el contacto directo entre los colaboradores. Para mejorar las relaciones emocionales, se pueden organizar actividades virtuales de trabajo en equipo, a la par con las actividades presenciales, a fin de fortalecer vínculos a nivel institucional.

Organizar reuniones regulares en formato híbrido permitiendo la participación activa tanto de personal remoto como presencial usando cámara y micrófono para asegurar la participación de los remotos de forma efectiva.

Promover relaciones interpersonales positivas a través de actividades sociales, tanto virtuales como presenciales, a fin de aumentar la cohesión del equipo y la confianza entre empleados y jefes. Programar días específicos para reuniones trimestrales presenciales, en oficina o fuera de ella, con actividades recreativas para fortalecer los lazos emocionales.

Establecer un entorno de trabajo que valore y respalde el WLB y brinde recursos para abordar el conflicto de roles. Se debe generar estrategias que ayuden a los empleados a encontrar un mayor equilibrio y mantener compromisos afectivos y normativos saludables al hacerlo.

Reconocer que cada tipo de compromiso tiene sus propias características y que juegan un papel importante en la relación entre los empleados y la organización. El CN puede estar influenciado por factores como la reciprocidad, las normas profesionales y la ética, lo que lleva a fomentar un sentido de responsabilidad y cumplimiento de los deberes, mientras que el CA influye en la motivación, la lealtad y el bienestar de los empleados y puede promover la satisfacción y la motivación intrínseca.

Dada la relevancia del WLB y el CO en la gestión del talento humano, se recomienda futuras investigaciones que exploren estas variables de manera conjunta y permitan profundizar cómo estas variables interactúan en el contexto de trabajo remoto, ya que para la realización del presente estudio se encontró escasa literatura en este sentido. Esto ayudaría no solo a enriquecer el conocimiento académico, sino también serviría de herramienta para el diseño de estrategias empresariales.

Referencias

- Akter, A., Hossen, M., & Islam, M. (2019). Impact of Work Life Balance on Organizational Commitment of University. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 07(04). <https://doi.org/DOI: 10.18535/ijrm/v7i4.em01>
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–Family Boundary Dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99-121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Alles, M. A. (2013). *Social media y recursos humanos*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Álvaro, J. L., Garrido, A., & Torregosa, J. R. (1996). *Psicología Social Aplicada*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S. A.
- Araujo Gutierrez, A. L., Benavides Bautista, M. A., & Lizarraga Cahua, A. S. (2024). Relación entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en empresas públicas y privadas. *Trabajo de Suficiencia Profesional para optar Licenciatura en Psicología*. Universidad de Lima, Lima, Perú.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.3363315>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Becerra Bizarrón, M. (2022). Afectaciones en la gestión administrativa de las instituciones de educación superior por la covid-19. *RIDE. Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(24).
- Begazo Villanueva, J. D., & Fernandez Baca, W. (Julio - Diciembre de 2015). Los Millennials Peruanos: Características y Proyecciones de Vida. *Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*, 18-II(36).
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2020). Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or heterogeneous links? (E. P. Limited, Ed.) *International Journal of Manpower*, 42(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su12093662>

- Bosada Morán, M. (01 de 04 de 2020). *El organismo internacional comparte recomendaciones para que la educación no se detenga por el COVID-19 y también lanza la iniciativa Coalición Mundial para la Educación*. Educaweb: <https://www.educaweb.com/noticia/2020/04/01/propuestas-unesco-garantizar-educacion-online-pandemia-19132/#:~:text=El%20organismo%20internacional%20comparte%20recomendaciones,Coalici%C3%B3n%20Mundial%20para%20la%20Educaci%C3%B3n&text=El%20coronavirus%20est>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*(60). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Cowan, R., & Hoffman, M. F. (2007). The Flexible Organization: How Contemporary Employees Construct the Work/Life Border. *Qualitative Research Reports in Communication*, 8(1), 37-44. <https://doi.org/10.1080/17459430701617895>
- Decreto de Urgencia N° 026-2020. (15 de marzo de 2020). *Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional 2020*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>
- Decreto de Urgencia N° 127-2020. (04 de diciembre de 2020). *Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1473551/Decreto%20de%20Urgencia%20N%C2%B0127-2020.pdf.pdf>
- Decreto Supremo N° 010-2020-TR. (23 de 03 de 2020). *Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID - 19*. Lima, Perú.
- Deloitte University Press. (2016). Tendencias Globales de Capital Humano 2016. *La nueva organización: un diseño diferente*, 47-56. <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/human-capital/articles/Tendencias-Globales-en-Capital-Humano-2016.html>

- Donald, F., & Linington, J. (2008). Work/Family Border Theory and Gender Role Orientation in Male Managers. *South African Journal of Psychology*, 38(4), 659–671. <https://doi.org/10.1177/008124630803800406>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Gardner, J. (2018). *From personal life to private law*. Oxford University Press.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2003), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Grzywacz, J. G. (2002). Toward a theory of Work-Family Facilitation. https://www.researchgate.net/publication/254404919_Toward_a_theory_of_Work-Family_Facilitation
- Hernández Santimperi, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). McGrawHill. https://intranet.usat.edu.pe/aulavirtual/pluginfile.php/2385853/mod_resource/content/1/Investigacion%20libro.pdf
- Kawaguchi, D., & Motegi, H. (2021). Who can work from home? The roles of job tasks and HRM practices. *Journal of The Japanese and International Economies*, 62. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jjie.2021.101162>
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? En C. L. Cooper, & D. M. Rousseau, *Trends in organizational behavior* (págs. 79-93). John Wiley & Sons Ltd.
- Maldonado-Radillo, S. E., Guillén Jiménez, A. M., & Carranza Prieto, R. E. (2011). El compromiso organizacional del personal administrativo en una universidad pública. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 4(4).
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (May de 1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and Family*, 58(2), 417-432. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/353506>

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). "Appendix: Measurement of Affective, Continuance, and Normative Commitment". En *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4135/9781452231556>
- Molinari, P. (2011). *Turbulencia generacional*. Buenos Aires: Temas.
- NETZUN Human Resources News. (27 de 04 de 2023). *LinkedIn*. <https://www.linkedin.com/pulse/diversidad-generacional-4-claves-para-romper-barreras-en-el-lugar/?trackingId=N6edy8IwS8eAC9VCUqE6iw%3D%3D>
- Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and Work: Negotiating Boundaries Through Everyday Life*. University of Chicago Press.
- Núñez-Ramírez, M. A., Garduno-Realivazquez, K. A., & Amarillas-Ibarra, P. R. (2023). Burnout y compromiso antes y en el confinamiento del COVID-19. *Investigación administrativa*, 52(132). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782023000200004
- Ortega Leyva, V., & Martín Quirós, A. (2003). Adaptación al castellano de la versión revisada de las Commitment Scales de Meyer, Allen y Smith (1993). *Encuentros en psicología social*, 1, 7-11. https://www.researchgate.net/publication/277715343_Adaptacion_al_castellano_de_la_version_revisada_de_las_Commitment_Scales_de_Meyer_Allen_y_Smith_1993
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771-790. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- Palumbo, R., Manna, R., & Cavallone, M. (2020). Beware of side effects on quality! Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services. *The TQM Journal*, 33(4), pp. 915-929. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0120>
- Rathnaweera, D., & Jayathilaka, R. (2021). In employees' favour or not?—The impact of virtual office platform on the work-life balances. *PLOS ONE*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260220>

- Reyes, J. C. (18 de 03 de 2020). Trabajo remoto y teletrabajo: sus principales diferencias y similitudes. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/trabajo-remoto-y-teletrabajo-sus-principales-diferencias-y-similitudes-noticia/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Education.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Ruiz de Alba Robledo (Universidad de Málaga), J. L. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, Segunda Época(1).
<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>
- Sana, S., & Gani, A. (2020). Impact of work–life balance on organizational commitment of women health-care workers. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 917-939. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1820>
- Sepúlveda, P. (15 de 06 de 2020). Estresados, ansiosos, frustrados y deprimidos: el estado de ánimo a cuatro meses de trabajar desde casa. *La Tercera*.
<https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/estresados-ansiosos-frustrados-y-deprimidos-el-estado-de-animo-a-cuatro-meses-de-trabajar-desde-casa/6ETEXABR6BHSVPCV2RP5HAELM4/#>
- Siegel, S., & Castellan, N. J. (1995). *Estadística no paramétrica. Aplicada a las ciencias de la conducta*. (4a ed.). México: Trillas.
- Staines, G. L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111-129.
<https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
- Stankevičiūtė, Ž., & Kunskaia, S. (2022). Strengthening of work-life balance while working remotely in the context of COVID-19 pandemic. (K. Babnik, Ed.) *Human Systems Management*, 41(2), 221-235. <https://doi.org/10.3233/HSM-211511>
- Wang, W., Albert, L., & Sun, Q. (2020). Employee isolation and telecommuter organizational commitment. *Employee Relations: The International Journal*, 42(3), 609-625.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ER-06-2019-0246>
- Znidarsic, J., & Maric, M. (2021). Relationships between Work-Family Balance, Job Satisfaction, Life Satisfaction and Work Engagement among Higher Education Lecturers. *Organizacija*, 54(3), 227-237. <https://doi.org/https://doi.org/10.2478/orga-2021-0015>

Anexo 1: Carta de aceptación de la institución



Chiclayo, 22 de junio de 2022

CART N° 180-2022-USAT-PERS

Señor

Mgtr. Carlos Eduardo Montero Flores

Director de Escuela de Administración de Empresas

Ciudad.-

As.: ACEPTACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que la Sra. Rosa Elena de Fátima Merino Obando, estudiante del octavo ciclo de la Carrera Profesional de Administración de Empresas – Programa GO, cuenta con la aceptación para la ejecución de su Proyecto de Investigación en nuestra institución.

El proyecto se denomina: "EQUILIBRIO DE VIDA PERSONAL Y LABORAL CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL TRABAJO REMOTO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, CHICLAYO 2022". Para lo cual, se autoriza la aplicación de los instrumentos correspondientes, al personal administrativo, precisando que toda información proporcionada será para uso exclusivamente académico.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,



**JIMENA CAMPODONICO BUSTOS
ADMINISTRADORA GENERAL**

Anexo 2: Matriz de consistencia

Pregunta de investigación	Objetivo General	Hipótesis de investigación	Variables / Dimensiones	Items
¿Cuál es la relación entre el equilibrio de vida personal y laboral con el compromiso organizacional en el trabajo remoto en una universidad privada en Chiclayo 2022?	Determinar la relación entre el equilibrio de vida personal y laboral con el compromiso organizacional en el trabajo remoto de los colaboradores de una universidad privada, en Chiclayo 2022	Existe una relación positiva entre el equilibrio de vida personal y laboral con el compromiso organizacional	V1. Equilibrio de vida personal y laboral	9 Items
	Objetivos Específicos <ol style="list-style-type: none"> 1. Caracterizar a los encuestados de una universidad privada. 2. Identificar el nivel de equilibrio entre la vida personal y laboral en el contexto de trabajo remoto de los colaboradores de una universidad privada. 3. Identificar el nivel de compromiso organizacional en el contexto de trabajo remoto de los colaboradores de una universidad privada. 		V2. Compromiso organizacional	18 items divididos en las 3 dimensiones (6 para dimensión afectiva, 6 para dimensión normativa y 6 para dimensión de continuidad)
Población Muestra y muestreo	Instrumentos de recolección de datos	Procedimiento	Técnicas Estadísticas	Procesamiento
<u>Población:</u> 110 <u>Muestra:</u> censal <u>Composición:</u> Colaboradores que realicen trabajo administrativo, modalidad remota o mixta (octubre - noviembre 2022)	Instrumento de Equilibrio vida personal y laboral (Rathnaweera & Jayatilaka, 2021) Instrumento de Compromiso Organizacional Adaptación al castellano de la versión revisada de las Commitment Scales de Meyer, Allen y Smith, 1993. (Ortega, Virgilio & Martín-Quirós, María. 2003)	Permisos ante la institución, encuestas virtuales mediante el link del formulario de Google	Proporciones, Correlación de Spearman	Excel, tablas, barras

Anexo 3: Operacionalización de variables

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores o ítems
Equilibrio de vida personal y laboral	Se define según Greenhaus et al. (2003) como el equilibrio entre el tiempo, la participación y satisfacción, en relación a las demandas en los ambientes laborales o de trabajo y familiares o entorno no laboral (Stankevičiūtė & Kuskajab, 2022) (Rathnaweera & Jayathilaka, 2021)	Equilibrio trabajo-vida	9 ítems
		Afectiva	6 ítems
		Normativa	6 ítems
Compromiso organizacional	Se define como el estado psicológico que distingue la relación entre el empleado y la organización y que contribuye en la determinación de seguir formando parte de ella o abandonarla (Meyer & Allen, 1991) Incluyen tres dimensiones	Continuidad	6 ítems

*Nota: Equilibrio de vida personal y laboral, tomado de Rathnaweera & Jayathilaka, In employees' favour or not?—The impact of virtual office platform on the work-life balances (2021).
Compromiso organizacional tomado de Meyer & Allen, A three-component conceptualization of organizational commitment (1991)*

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos aplicado

Encuesta

Mi nombre es Rosa Elena de Fátima Merino Obando, estudiante de la carrera de Administración de Empresas. El propósito de esta encuesta es recoger información necesaria para la ejecución de mi trabajo de investigación. No hay respuestas correctas o incorrectas debido a que su objetivo es determinar la relación entre el equilibrio de vida personal y laboral con el compromiso organizacional en el trabajo remoto de una universidad en Chiclayo. La información será anónima y los datos se procesarán colectivamente para su análisis en conjunto. Te agradecemos tu valiosa colaboración asegurándote que tus respuestas sólo se utilizarán con fines académicos.

Datos generales

1. Género

Femenino

Masculino

2. Edad

20 - 25 años

26 - 30 años

31 - 40 años

41 - 50 años

51 - 60 años

> 61 años

3. Educación

Superior Técnico

Superior Universitario

Posgrado

Otros: _____

4. Estado civil

Soltero

Casado

Otros: _____

5. N° de niños

0

1

2

3

4 a más

6. Tiempo trabajando en la empresa

Menos de 1 año

Entre 1 a 5 años

Entre 6 a 10 años

Entre 11 a 15 años

Entre 16 a 20 años

Más de 20 años

7. Modalidad de trabajo

Remoto

Presencial y remoto

8. El tiempo dedicado al trabajo remoto es mayor que el dedicado al trabajo presencial.

La mayoría de tiempo

Rara vez

Nunca

9. Trabajo fines de semana

La mayoría de veces Rara vez Nunca

10. Paso tiempo con mi familia

Si No A veces

Instrucciones

Usando una escala donde 1 significa "**Muy en desacuerdo**" y siguiendo una tendencia creciente de nivel de acuerdo, 5 significa "**Muy de acuerdo**". Marcar la valoración con la que te identifiques:

1. El trabajo remoto influye en el nivel en la satisfacción familiar.

1 2 3 4 5
Muy en desacuerdo Muy de acuerdo

2. La satisfacción conyugal es baja debido al trabajo remoto.

1 2 3 4 5
Muy en desacuerdo Muy de acuerdo

3. Me siento más satisfecho realizando el trabajo remoto que el presencial.

1 2 3 4 5
Muy en desacuerdo Muy de acuerdo

4. Para mí, puede ocurrir una disminución de mi vida social, si me cambio/paso al trabajo remoto.

1 2 3 4 5
Muy en desacuerdo Muy de acuerdo

5. Si hago trabajo remoto puedo alcanzar mayor desarrollo personal en comparación con el trabajo presencial.

1 2 3 4 5
Muy en desacuerdo Muy de acuerdo

6. Hay un impacto en la depresión y la ansiedad debido al trabajo remoto.

1 2 3 4 5
Muy en desacuerdo Muy de acuerdo

7. Existe una relación entre el consumo de alcohol y el trabajo remoto.

1 2 3 4 5
Muy en desacuerdo Muy de acuerdo

8. Normalmente, gracias al trabajo remoto, puedo dedicar el tiempo suficiente para mejorar mi condición física.

1 2 3 4 5
Muy en desacuerdo Muy de acuerdo

20. No dejaría mi organización en este momento porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.

1 2 3 4 5 6 7
 Muy en desacuerdo Muy de acuerdo

21. Le debo mucho a mi organización.

1 2 3 4 5 6 7
 Muy en desacuerdo Muy de acuerdo

22. Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.

1 2 3 4 5 6 7
 Muy en desacuerdo Muy de acuerdo

23. Aunque quisiera, sería muy duro para mí dejar mi organización ahora.

1 2 3 4 5 6 7
 Muy en desacuerdo Muy de acuerdo

24. Si dejara esta organización ahora, muchas cosas en mi vida se verían interrumpidas.

1 2 3 4 5 6 7
 Muy en desacuerdo Muy de acuerdo

25. Creo que tengo muy pocas alternativas de trabajo como para considerar dejar esta organización.

1 2 3 4 5 6 7
 Muy en desacuerdo Muy de acuerdo

26. Si no hubiese dado ya tanto de mí a esta organización, podría considerar trabajar en otra parte.

1 2 3 4 5 6 7
 Muy en desacuerdo Muy de acuerdo

27. Una de las desventajas de dejar esta esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.

1 2 3 4 5 6 7
 Muy en desacuerdo Muy de acuerdo

¡Muchas gracias!

Anexo 5: Niveles de Correlación

Niveles de correlación utilizados en la investigación (Siegel & Castellan, 1995).

Correlación	Valores
Negativa perfecta	-1
Negativa fuerte	$-1 < r \leq -0.8$
Negativa moderada	$-0.8 < r < -0.5$
Negativa débil	$-0.5 \leq r < 0$
No existe	0
Positiva débil	$0 < r \leq 0.5$
Positiva moderada	$0.5 < r < 0.8$
Positiva fuerte	$0.8 \leq r < 1$
Positiva perfecta	1