



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Adaptación al cambio y trabajo remoto, en una empresa exportadora,
San Juan de Lurigancho, 2020 - 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Espino Colchado, Jorge Luis (orcid.org/0000-0001-5911-6217)

ASESOR:

Mg. Castillo Heredia, Gustavo Adolfo (orcid.org/0000-0002-7588-2824)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico primeramente este trabajo sobre todas las cosas a Dios, por ser el inspirador para lograr mi sueño y cumplir las metas deseadas.

A mi señora madre y profesores por haberme enseñado buenos principios, por el apoyo a realizar este gran proyecto y a todos los que me apoyan a cumplir mi meta.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento, a mí madre, por su apoyo incondicional.

A mi profesor guía, por haberme brindado a todos sus conocimientos y asesorarme para poder realizar este trabajo de investigación.

A mis compañeros, por haberme brindado el apoyo necesario para culminar este proyecto.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	57
VIII. REFERENCIAS	59
IX. ANEXOS	69

Índice de tablas

Tabla 1	Resultado de adaptación al cambio.	30
Tabla 2	Resultado de Iniciativa.	31
Tabla 3	Resultado de adaptabilidad.	32
Tabla 4	Resultado de empatía.	33
Tabla 5	Resultado de trabajo remoto.	34
Tabla 6	Resultado de comunicación.	35
Tabla 7	Resultado de medios empleados.	36
Tabla 8	Resultado de jornada laboral.	37
Tabla 9	Prueba de normalidad.	38
Tabla 10	Correlación de adaptación al cambio y trabajo remoto.	39
Tabla 11	Correlación de adaptación al cambio y comunicación	40
Tabla 12	Correlación de adaptación al cambio y medios empleados	41
Tabla 13	Correlación de adaptación al cambio y jornada laboral	42

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Gráfico de barra de adaptación al cambio.	30
Figura 2	Gráfico de barra de iniciativa.	31
Figura 3	Gráfico de barra de adaptabilidad.	32
Figura 4	Gráfico de barra de empatía.	33
Figura 5	Gráfico de barra de trabajo remoto.	34
Figura 6	Gráfico de barra de comunicación.	35
Figura 7	Gráfico de barra de medios empleados.	36
Figura 8	Gráfico de barra de jornada laboral.	37

Resumen

La investigación tiene como objetivo establecer la relación entre la adaptación al cambio (teoría del desarrollo organizacional) y el trabajo remoto (teoría institucional) en una empresa exportadora. La metodología es de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional y con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra se realizó a colaboradores activos, mayores de edad y que pasaron de trabajo presencial a trabajo remoto. La fiabilidad para los instrumentos adaptación al cambio alcanzo el ,961 y para el trabajo remoto alcanzó el ,879, evaluados mediante la prueba de Alpha de Cronbach y juicio de expertos. El cuestionario se aplicó a 40 personas, mediante un link google drive, realizándose la medición mediante estadística descriptiva e inferencial de las variables y dimensiones. La estadística descriptiva arrojó resultados altos al 90% y 82,5%, respecto a la aceptación de las variables. La estadística inferencial mostro una correlación 49,1% confirmando la relación entre las variables de estudio. Como conclusión general tenemos que, si bien la adaptación al cambio aplicada en la empresa está generando un impacto en la implementación del trabajo remoto, aun no se percibe la efectividad de la adaptabilidad que deben demostrar de forma conjunta la organización y los colaboradores.

Palabras clave: teletrabajo, conectividad, covid-19, productividad.

Abstract

The objective of the research is to establish the relationship between adaptation to change (organizational development theory) and remote work (institutional theory) in an export company. The methodology is of the applied type, with a quantitative approach of a descriptive correlational level and with a non-experimental cross-sectional design. The sample was made to active collaborators, of legal age and who went from face-to-face work to remote work. Reliability for the adaptation to change instruments reached .961 and for remote work reached .879, evaluated by Cronbach's Alpha test and expert judgment. The questionnaire was applied to 40 people, through a google drive link, performing the measurement through descriptive and inferential statistics of the variables and dimensions. The descriptive statistics yielded high results at 90% and 82.5%, regarding the acceptance of the variables. The inferential statistics showed a 49.1% correlation confirming the relationship between the study variables. As a general conclusion we have that, although the adaptation to change applied in the company is generating an impact in the implementation of remote work, the effectiveness of the adaptability that the organization and the collaborators must jointly demonstrate is not yet perceived.

Keywords: teleworking, connectivity, covid-19, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, Pokoski et al. (2022) nos indica que la adaptación al cambio en el mundo se puede considerar como un proceso adaptativo en el que un ser vivo de cualquier tipo, debe adaptarse a varios cambios que ocurren en el medio ambiente. Esta habilidad debe desarrollarse al estar en constante contacto con su entorno y en sintonía con el contexto en el que habita. Este proceso adaptativo tuvo que implementarse de forma celeridad en la mayoría de colaboradores que tuvieron que realizar trabajo remoto durante la época de pandemia (COVID-19), para mantener la viabilidad de la organización dentro del mercado nacional e internacional. En este primer capítulo se está presentando la primera variable denominada adaptación al cambio y se determinó la importancia de la segunda variable trabajo remoto y su relación directa en la continuidad de las empresas ante cambio en las circunstancias ambientales.

A nivel internacional, se conoce que las figuras de la adaptación al cambio y el trabajo remoto, tuvieron un protagonismo obligado, antes de culminar el año 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS), recibió información acerca de una enfermedad parecida a la neumonía, de la cual se tenían pocos datos sobre su origen, en la ciudad de Wuhan, en China (Valencia, 2018). Por lo que inmediatamente, iniciando el mes de enero del 2020, las personas a cargo de los poderes de este país lograron identificar a este virus como una nueva cepa del virus de la familia coronavirus; lamentablemente este virus y sus consecuencias fulminantes para la salud, fueron expandiéndose de forma vertiginosa a otros continentes, como Asia, Europa y América, causando millones de pérdidas humanas, lo que obligó a que tanto las empresas como sus colaboradores demuestren actitudes de adaptabilidad, para las nuevas modalidades laborales como el teletrabajo o el trabajo remoto. En consecuencia, Becker et al. (2022) menciona que, los trabajadores que laboraron de forma remota en plena pandemia pudieron permitir que muchas de esas empresas o instituciones puedan sobrevivir ese periodo tan trágico para todos. Por lo tanto, incluso casi al final de la pandemia, muchas de esas empresas y sus colaboradores se han familiarizado y acostumbrado (adaptado) al trabajo remoto, siguiendo utilizándolo hasta la actualidad.

Por estas consideraciones, es menester entender qué circunstancias, están

relacionadas con la inesperada adaptación de los colaboradores al trabajo remoto durante la pandemia. En tal sentido, (Donati, et al. 2021, p.2) nos dice que el trabajo remoto, principalmente se describe como una modalidad laboral que va consistir en trabajar fuera del espacio de una oficina o del lugar habitual. Por lo tanto, esto implica poder trabajar desde diferentes lugares, como trabajar desde el hogar, trabajar en oficinas externas o trabajar desde la ubicación de donde se encuentren los clientes u proveedores, lo que es aprovechado al máximo por las empresas. En consecuencia, podemos entender que hubo un cambio a nivel general, por esta nueva modalidad, que a corto plazo a beneficiado a la mayoría a las mismas organizaciones que dudaban en su implementación y ejecución.

A nivel nacional, según (Cortez, 2020) en Perú ante la detección de personas y contagios masivos, aproximadamente en la quincena de marzo del 2020, el presidente Martin Vizcarra, decreto el estado de emergencia, que incluyó la suspensión de múltiples actividades laborales, incluso las actividades escolares, comerciales, civiles, el cierre de fronteras y una cuarentena total que empezó con 15 días, pero que se extendió hasta mediados de julio del mismo año; cabe resaltar que el gobierno implemento un plan para el retorno progresivo de las actividades de toda índole a nivel nacional, estableciendo 4 fases que se fueron ejecutando de forma parcial. En ese sentido, (Madero, et al. 2021) menciona que, muchas empresas, ante las circunstancias de la pandemia y la implementación del trabajo remoto, empezaron a valorar a sus colaboradores, brindando facilidades, flexibilidad y herramientas logísticas suficientes para que puedan desarrollar sin ningún problema, el trabajo a distancia, con la finalidad de mejorar su productividad.

A nivel local y empresarial, en el distrito de San Juan de Lurigancho, es de conocimiento general que Topy Top S.A, es una empresa industrial que exporta sus productos al extranjero, conforme lo permite el DL 23342 (Ley que fomenta la exportación de productos no tradicionales) y necesita en su mayoría trabajadores en calidad de obreros, por lo que, el estado de emergencia y cuarentena por el covid 19, ocasiono una paralización total de su proceso de producción, por varios meses, afectando las ventas las ventas a nivel nacional e internacional y un caos en la gestión administrativa interna, debido a la enorme cantidad de personal obrero a diferencia del personal administrativo, por lo que, optaron por implementar nuevas figuras laborales

para que se mantenga la estabilidad administrativa interna de la empresa en el sector industria y retail, adaptándose de forma celeridad a las nuevas circunstancias, con la finalidad de mandar a suspensión perfecta a determinada cantidad de trabajadores obreros o personal de riesgo y mandar a realizar trabajo remoto al personal administrativo (empleados), con el fin de lograr la reincorporación progresiva del personal obrero, dentro de las fases de retorno progresivo, lo que tuvo como consecuencia, el poder retener personal, proveedores, clientes nacionales y extranjeros y ejecutar un plan de reestructuración del programa de producción.

Para dar inicio al presente trabajo de investigación, (Espinoza, 2019, p.24) indica se debe identificar un problema o dificultad en el cual aún no se haya planteado una solución, la cual debe ser formulada con precisión para su posterior estudio, con el fin de realizar una investigación sistemática hasta brindarle una solución o dar respuesta a las dudas surgidas; además nos indica que la investigación científica comienza al plantear el problema y una pregunta, dando mayor relevancia a la pregunta ya que esta le da mayor relevancia, por lo que, de manera concreta se formula como problema general ¿Cómo se relaciona la adaptación al cambio y el trabajo remoto en la empresa Topy Top S.A. - San Juan de Lurigancho, 2020 - 2021? Tema que resulta ser novedoso e interesante. De la misma forma, se continua con la formulación de los problemas específicos en los siguientes términos (a) ¿Cuál es la relación entre la adaptación al cambio y la comunicación?, (b). ¿Qué relación existe entre la adaptación al cambio y los medios empleados?, (c) ¿Cómo se relaciona la adaptación al cambio y la jornada laboral?

Por ello, se desarrolló la justificación del presente artículo mediante la perspectiva sistemática, señalando así que la justificación teórica no señala cuán importante es nuestro problema, para de esta manera poder generar debate científico sobre el conocimiento vigente en el ámbito legal y práctico, que según (Bernal, 2016, p. 55) sería comparar una teoría, hacer una teoría del conocimiento o comparar el conocimiento existente. Por lo cual, la búsqueda de información se centró en revistas indexadas, artículos científicos y libros de investigación para tener resultados con información certera y de calidad. En cuanto a la justificación metodológica, mediante su aplicación se puede hallar la solución a los problemas encontrados en el presente trabajo de investigación (Arias y Covinos, 2021, p. 63),

debido a que, el estudio tendrá la verificación de su validez (mediante un juicio de expertos) y credibilidad de las herramientas (en este caso la confianza en el cuestionario), que se usaran para medir las ciertas características o valores (variables), y las ideas que la componen (dimensiones e indicadores de estudio), los mismos que debido a su exhaustiva aplicación, podrán servir a futuras investigaciones siguiendo los presentes lineamientos y formas, sin perjuicio de los programas que verifican la originalidad de su contenido. Respecto a la justificación social, los resultados del presente trabajo, aportaran a la sociedad, ya que resuelven un problema social concreto con determinadas propuestas de estrategias para resolverlos (Reynosa, 2017, p.33).

Dentro del proceso de investigación, según (Hernández, et al. 2018) la finalidad de formular los objetivos, es conocer que función va cumplir dentro del diseño de estudio, lo que vendría hacer el propósito de la investigación, por lo que, en concordancia se planteó como objetivo general establecer la relación entre la adaptación al cambio y el trabajo remoto en la empresa Topy Top S.A. San Juan de Lurigancho, Lima 2020-2021. Asimismo, se plantearon como objetivos específicos los siguientes (a) determinar la relación entre la adaptación al cambio y la comunicación, (b) determinar la relación entre la adaptación al cambio y los medios empleados, (c) determinar la relación entre la adaptación al cambio y la Jornada laboral.

Respecto a las hipótesis, según (Hernández, et al. 2018) se refiere a una idea que podría o no ser verdadera debido a que tiene sus bases en información previa, podría decirse también que son las explicaciones tentativas del fenómeno de investigación. La presente investigación planteo como hipótesis genera de manera anticipada con los términos de proposición existe relación entre la adaptación al cambio y el trabajo remoto en la empresa Topy Top S.A. y como hipótesis específicas se planeó que si (a) existe relación entre la adaptación al cambio y la comunicación, así como si (b) existe relación entre la adaptación al cambio y los medios empleados y si (c) existe relación entre la adaptación al cambio y la jornada laboral.

II. MARCO TEORICO

En el presente capítulo se desarrollará las definiciones de las variables adaptación al cambio y trabajo remoto, además de las dimensiones correspondientes a cada una, asimismo se desarrolla el modelo teórico con su respectivo resumen y el modelo práctico de la investigación y la relación entre sus variables y las dimensiones. Asimismo, (Ñaupas et al. 2013) nos dice que, planteada la realidad problemática, en la ejecución del proceso de investigación, se procede a realizar un análisis de las investigaciones desarrolladas por diversos autores, en contextos similares y posteriores, en los cuales, el estudio de sus variables y dimensiones, discusiones, teorías, resultados y conclusiones tiene un alto grado de similitud con las variables del presente estudio. En las investigaciones de enfoque cuantitativo, estas fuentes sirven como antecedentes para establecer parámetros para realizar comparaciones con los resultados de las pruebas estadísticas realizadas. Para ellos el orden será primero los antecedentes internacionales y posterior los estudios nacionales.

En cuanto a los **estudios internacionales**, se pudo consultar algunos estudios como (James et al., 2022) quien determinó la asociación de la variable trabajo remoto y los límites terapéuticos, así como sus labores mientras trabajan a distancia por teléfono o videoconferencia. Además, el estudio pretendía explorar la experiencia de los terapeutas con los límites terapéuticos cuando trabajan a distancia y cómo los gestionan. Se utilizó un diseño explicativo secuencial mixto. Se ejecutaron estadísticas descriptivas e inferenciales para analizar los datos cuantitativos y el análisis temático de los datos cualitativos. En total, 161 terapeutas psicológicos completaron una encuesta en línea. Entre terapeutas variaron, algunas capacidades percibidas en relación con el trabajo remoto y los límites terapéuticos diferían cuando se trabajaba a distancia en comparación con la terapia presencial. Los patrones de implicación laboral de los terapeutas también diferían en comparación con los datos existentes para la terapia presencial, indicados por mayores tasas de implicación estresante. El estudio concluyó los aspectos del trabajo remoto y los límites terapéuticos son experimentados de manera diferente por los terapeutas que trabajan a distancia, lo que se relaciona con la forma en que experimentan su trabajo, sus implicaciones clínicas para aumentar la conciencia de los terapeutas sobre los posibles cambios en sus capacidades percibidas en relación con la alianza de trabajo y los límites terapéuticos cuando trabajan a distancia lo que les permite a abordar estos cambios cuando sea necesario.

Asimismo, (Chow et al., 2022) determinó los impactos experimentados por el personal que ha llevado a cabo WFH durante la pandemia COVID-19. Se trató de un análisis observacional transversal que usa una encuesta con un plan de muestreo intencional para el personal de los apartamentos corporativos y no clínicos. Este personal llevó a cabo WFH durante la pandemia COVID-19 en 2020. Un total de 143 participantes completaron las respuestas de la encuesta. La mayoría (61%) trabajó de manera remota durante cuatro o más meses como resultado de la potente pandemia mundial del COVID-19. Los participantes valoraron muy positivamente sus conocimientos sobre las tecnologías, con una puntuación media de 9 (sobre 10) para los conocimientos informáticos, los smartphones y las aplicaciones de videoconferencia o teleconferencia. Los participantes consideraron que la WFH suponía una mejora con respecto al trabajo normal, en particular en relación con su capacidad para concentrarse y ser productivos, siendo un total de 124 participantes (85,7%). El resultado fue una puntuación media de 5,45 (D.S. 2,98). El SPANE relativo a las condiciones normales de trabajo fue complementado por 127 participantes (88,8%), con una puntuación media de 2,70 (D.S. 3,69). Esto indica que, aunque los sentimientos positivos de los competidores predominaban en las dos situaciones, se sentían sutilmente más positivos aproximadamente con la WFH. Más del 90% de los participantes declararon que volverían a aprovechar la oportunidad de trabajar en la WFH si se les ofreciera. Los datos obtenidos de las preguntas abiertas complementaron el producto de las interrogantes cerradas sobre las ventajas del trabajo a distancia y el apoyo a su salud y bienestar.

Por otra parte, (Kowalski & Ślebarska, 2022) indican que en la actualidad, las tareas laborales se transfieren masivamente del trabajo presencial al trabajo a distancia. Los conocimientos existentes sobre el trabajo a distancia se basan principalmente en la evaluación de los empleados. Sin embargo, la perspectiva de los directivos es crucial en las organizaciones que recurren al trabajo a distancia por primera vez ante circunstancias repentinas, por ejemplo, la pandemia de SARS-CoV-2. El estudio analizó la eficacia del trabajo a distancia percibida por los directivos (N = 141) en relación con tres aspectos cruciales: el directivo, el equipo y la cooperación externa. Concluye que los beneficios percibidos, las limitaciones y la frecuencia de trabajo en línea como predictores de la eficacia del trabajo a distancia (más del 85% de los partícipes). Además, las posibles diferencias en la percepción del trabajo a distancia

en relación con los distintos niveles de gestión (es decir, nivel medio y nivel inferior).

Al respecto, (Figueiredo et al., 2022) el confinamiento domiciliario obligatorio provocado por el coronavirus, en contextos profesionales condujo a una situación que obligó a reconvertir las actividades laborales a una modalidad a distancia. La literatura sobre este tema es muy reciente, dada la pandemia y la incertidumbre de las modalidades de trabajo virtual y presencial. Este estudio examinó las consecuencias de la exposición continua de adultos a las pantallas sobre la calidad del sueño, el tipo de dispositivos utilizados según la edad y el sexo, los períodos de acceso a dichos dispositivos y el impacto sobre el rendimiento en el contexto del teletrabajo debido a la COVID-19. En concreto, las diferencias en el uso de dispositivos y en el tiempo dedicado a utilizados durante y después del teletrabajo entre géneros y grupos de edad. Un total de 127 participantes portugueses respondieron a la escala Pittsburgh que se desarrolla específicamente para caracterizar los hábitos de teletrabajo. Las soluciones revelaron diferencias entre el sexo masculino y femenino en cuanto al uso de dispositivos y en la calidad de comunicación que tienen con sus organizaciones, así como diferencias dependiendo de la edad. Estas soluciones se debaten en términos de cómo el contexto laboral actual puede afectar al rendimiento, al sueño, a las diferencias de género y a los efectos adversos de la exposición a pantallas durante y después del trabajo.

Por consiguiente, (Singh et al., 2022) la pandemia global del Coronavirus obligó a la mayor parte de los individuos a laborar desde su vivienda. Paralelamente, se ha producido un incremento del uso de aplicaciones virtuales para objetivos individuales. La utilización desmesurada de la tecnología como para ocupaciones laborales como individuales puede provocar tecnoestrés. A pesar del creciente interés por el tecnoestrés, son escasas las investigaciones sobre los efectos del uso simultáneo de la tecnología en el trabajo y en el ámbito personal, especialmente durante una dificultad como la pandemia de COVID-19. Utilizando un enfoque cuantitativo, y teniendo una muestra de 306 empleados, este artículo aborda esta laguna en la investigación. Los resultados ponen de relieve cómo tanto las plataformas digitales laborales como las personales inducen tecnoestrés durante el periodo de trabajo a distancia forzoso, lo que a su vez incrementa las tensiones psicológicas, como el cansancio tecnológico, y disminuye el bienestar subjetivo. Las conclusiones del estudio a su vez muestran que los empleados con experiencia previa en el trabajo a distancia podrían manejar mejor el

tecnoestrés (79%), mientras que aquellos con alta resiliencia experimentan una disminución del bienestar en presencia del agotamiento tecnológico inducido por el tecnoestrés en el contexto del trabajo a distancia forzoso (21%).

Ahora bien, (Błaszczyk et al., 2022) indican que el hecho de tener acceso a Internet y a herramientas permitió el trabajo a distancia y, obligó a cambiar la forma de trabajo para que fuera totalmente a distancia, algo que antes era difícil de imaginar en muchas organizaciones. Una observación de los datos de la encuesta mostró el impacto de los modos de trabajo individuales en las puntuaciones de productividad y la colaboración con otros miembros del equipo; además, los resultados pueden indicar cambios de comportamiento entre los empleados causados por la imposición por parte del empresario de cambios en el modo de trabajo, y la importancia del modo de trabajo a distancia. Los resultados mostraron que la pandemia COVID-19 tuvo un impacto característico en el cambio de las pautas de trabajo en el sector empresarial de las TI. Antes de la pandemia COVID-19, el 82% de los empleados trabajaba en condiciones estacionarias o híbridas, con predominio del trabajo estacionario. El 74% de los empleados cambiaron su modo de trabajo a remoto o híbrido, con predominio del trabajo a distancia. A pesar de las preocupaciones planteadas en la revisión bibliográfica, los resultados demostraron un impacto eficaz en la apreciación que tienen los empleados de su propia productividad cuando trabajan a distancia. Además, aunque en la bibliografía se han señalado muchas de las consecuencias negativas del trabajo a distancia, los resultados de este estudio demostraron que este modelo de trabajo se considera el más adecuado para los empleados se indicaron cambios de comportamiento entre los empleados provocados por la imposición por parte del empleador de cambios en el modo de trabajo, y la importancia del modo de trabajo para los empleados cuando aceptan un empleo.

Al respecto, (Bakarich et al., 2022) realizaron una indagación que tuvo como por objetivo general analizar la influencia del trabajo remoto y la influencia en el bienestar del colaborador y el principal factor que es condición de valoración del trabajo remoto por parte de la empresa en las medianas y pequeñas empresas en Polonia. Así mismo la metodología es mixta, el diseño es no experimental, descriptivo. Del mismo modo, se utilizaron instrumentos cuantitativos medibles como los test y cuestionarios; y en cualitativos como las entrevistas. Los estudios evidenciaron que en el trabajo remoto

crearon nuevas oportunidades, pero a la vez dificultades, obteniendo resultados en las formas híbridas de teletrabajo se generalicen después del período de pandemia, como lo indican las conclusiones de una encuesta online de Eurofound que se realizó en julio de 2020. Más de la cuarta parte de los trabajadores de la UE quieren seguir trabajando desde casa al menos algunas veces, en el futuro una vez que termine la crisis del COVID-19, mientras que solo unos pocos (13%) quisieran hacerlo todo el tiempo. La mayoría (78 %) prefiere un modelo de trabajo híbrido que combine teletrabajo y trabajo remoto.

(Mergener & Trübner, 2022) examinó las preocupaciones personales a nivel de relaciones sociales influyeron en el rechazo del teletrabajo. A partir de una encuesta representativa a gran escala representativa a gran escala de trabajadores alemanes (N = 4.448). Se aplicó análisis de regresión logística para examinar, en primer lugar, la entre las relaciones sociales de los trabajadores sociales de los empleados en el trabajo y el rechazo del trabajo en casa y, en segundo lugar, los efectos moderadores de los vínculos sociales en la esfera privada. de las relaciones sociales en el ámbito privado. Las soluciones indican que la calidad del ambiente de trabajo con los compañeros y el supervisor es un motivo de rechazo de las relaciones sociales, más en el suceso de las personas que viven solas que en el de las parejas y familias. Los cambios en la cultura laboral debido al uso generalizado de tecnología y los dispositivos móviles digitales y, no menos importante, las amplias experiencias con la salud en el trabajo durante la pandemia de Covid- 19, resaltan la importancia de tener en consideración las preferencias de los trabajadores en el lugar de trabajo.

En este sentido, (Caparrós Ruiz, 2022) analizó las desigualdades en el acceso al teletrabajo en España, de esta manera examinó los factores que determinaron el teletrabajo relacionado con la probabilidad de sufrir trastornos emocionales durante los cierres patronales en un periodo prepandémico. Su enfoque cuantitativo, se focalizó en el teletrabajo estimándose como modelos de respuesta ordenada. Se utilizan dos conjuntos de datos: el primero ha sido la encuesta sobre equipamiento y utilización de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en los domicilios, hecha por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el lapso prepandémico (2018). La segunda es la encuesta Social 2020 “Hábitos y Condiciones de Vida poblacional Andaluza” a lo largo del estado de emergencia, hecha por el inst. de estadística y cartografía de Andalucía (IECA) una vez declarado el estado de emergencia en España. Sus

resultados obtenidos indicaron que la formación en TIC es un elemento clave para explicar la probabilidad de trabajar desde casa. Sin embargo, algunos grupos de trabajadores podrían experimentar dificultades en su transición al teletrabajo. Esto podría aumentar la segmentación del mercado laboral y dificultar la transición a la economía del conocimiento. Además, las conclusiones detectan que los empleados que trabajan tanto en las instalaciones de la empresa como desde casa tienen más probabilidades de sufrir trastornos emocionales.

Además, (Kawashima et al., 2021) utilizaron datos de un cuestionario poblacional de un servicio de redes sociales (SNS), con 275.560 encuestados para evaluar la interacción entre la utilización del teletrabajo y la existencia de fiebre (temperatura corporal superior a 37,5 °C) en el plazo de 1 mes como indicador sustituto de la infección por Coronavirus, por tipo de ocupación y conjunto de edad. Entre los empleados de la empresa, se identificó significación estadística en los conjuntos de edad de 15 a 29 años y de 30 a 59 años, mostrando mayores tasas de fiebre en el grupo de los que no hacen teletrabajo (para el conjunto de edad de 15 a 29 años, no teletrabajadores: 7,64%; teletrabajadores: 6,45%; $P = 0,02$; para el conjunto de edad de 30 a 59 años, no teletrabajadores: 3,46%; teletrabajadores: 3.14%; $P = 0.02$). El teletrabajo sigue siendo un tema controvertido en Japón, aun cuando el gobierno pidió medidas de emergencia. Aunque hay que ser prevenidos a la hora de comentar los hallazgos porque los datos se limitan a los usuarios voluntarios de SNS, serán esenciales para impulsar más medidas de distanciamiento social en medio del tenso clima político actual de Japón.

En cuanto a **los estudios nacionales** relacionados a las variables se pudo consultar a (Uribe Kajat et al., 2021) quienes determinaron la interacción entre el trabajo remoto y la gestión de emociones. De igual modo, las magnitudes como jornada de trabajo, soporte gremial, tecnológico, confort social y la administración de emociones. Su enfoque cuantitativo de diseño descriptivo-correlacional y de corte transversal permitió ejercer 2 artefactos en una muestra de 148 universitarios de una universidad pública. Los resultados indicaron que las variables trabajo remoto y gestión de emociones se correlacionan de manera positiva y moderada (0.466), la interacción entre la dimensión jornada de trabajo y la variable gestión de emociones es positiva y significativa con un costo de 0.51, sin embargo, se hizo evidente que el coeficiente de 0.34 obtenido indicó existente una correlación positiva entre el soporte

gremial y tecnológico y la administración de los sentimientos. Los resultados descriptivos presentan que el 37% de los encuestados estuvo de consenso y un 37% se demostró indiferente; solo el 15% indicó no estar acorde con el trabajo remoto. La exploración detallada sugiere que el 42% de los encuestados estuvo “de acuerdo” con la jornada del trabajo remoto, mientras tanto que el mismo porcentaje indicó estar “indiferente”. El análisis concluyó que el trabajo remoto y cada una de sus magnitudes se relacionan con la administración de los sentimientos y emociones.

No obstante, (Guabloche & Gutierrez, 2021) las medidas de confinamiento domiciliario para contener la enfermedad pandémica del Coronavirus provocaron que se varíe el sitio y la manera en que los trabajadores realizaban sus tareas, por medio de la adaptabilidad. Es de esta forma que se expandió el trabajo en el hogar, primordialmente bajo la figura temporal del trabajo remoto, que inició a coexistir con la del teletrabajo. Frente a la inmediata adopción de este modo gremial, en la actualidad el régimen está elaborando una totalmente nueva ley del teletrabajo. En este artículo se examina la información disponible dedicada al teletrabajo, sus ventajas y desventajas, y las oportunidades que representa para la nación.

En este sentido, (Castro, 2020) analizó el impacto del teletrabajo en los trabajadores de Entidades e Instituciones de Cooperación Técnica Universal sin objetivos de lucro, formadas en el extranjero (ENIEX) que operaban en Perú al 2020. Las mismas que cumplieron 2 criterios: 1) Tener operaciones en Perú a lo largo del 2020, y, 2) hallarse afiliadas a la Coordinadora de Entidades Extranjeras de Cooperación Universal (COEECI). Aplicó una secuencia de técnicas cuantitativas para el procesamiento de datos: el estudio detallado de la muestra y la exploración causal de regresión múltiple a fin de establecer el efecto del teletrabajo en los ayudantes. Se concluyó que la satisfacción, la motivación, la preferencia por el teletrabajo, y, la preparación para laborar en esta manera, influyen positivamente y significativa en la productividad de los trabajadores de las ENIEX que operaban en Perú al 2020. Entre otros hallazgos se identificó que la frecuencia semanal ideal para los ayudantes podría ser de 3 a más días de trabajo remoto. Los resultados del análisis tienen la posibilidad de ser útiles para la toma de elecciones en relación al teletrabajo en las empresas.

Del mismo modo, (López Ahumada, 2020) hizo un análisis exhaustivo sobre la adaptación al cambio respecto al trabajo a distancia, que ante la situación de crisis

mundial generada por la pandemia del coronavirus, se evidenció que más del 80% de la población peruana, a pesar de su adaptación a las nuevas circunstancias, sufrieron consecuencias extremas de crisis económicas, sociolaborales y emocionales. Aun cuando en la presente crisis humanitaria conlleva un auténtico colapso de los sistemas de relaciones económicas, laborales y sociales. De esta manera, las zonas urbanas concentraron más crisis, y de esa población más del 65% hicieron trabajo remoto desde sus casas, un 15% asumió responsabilidad de modo presencia, y el otro 20% lo hicieron de modo mixto. Sin ninguna duda, fue una realidad que trascendió no solo el ámbito económico, también melló en la salud mental. El estudio concluyó que el trabajo remoto fue una gran alternativa que trajo la pandemia COVID-19, en una realidad que el mundo se enfrenta a nuevos retos tanto sociales como económicos. No obstante, se prestó especial atención las medidas que asumió el estado frente al trabajo como a la protección social adoptadas internacionalmente.

Por otro lado, (Edquen, 2020) determinó la interacción entre la variable trabajo remoto incidió en el funcionamiento gremial en una Fiscalía Provincial a lo largo del estado de emergencia-conoravirus. Se trató de un análisis cuantitativo, detallado, cuya población ha sido de 100 intervinientes aplicándose una encuesta para la obtención de información. En sus resultados se observaron que el grado de manejo gremial en las dimensiones condiciones laborales, la proporción de trabajo, la calidad, en interrelaciones interpersonales en un 100%, las políticas para los ayudantes 80%, no es la esperada, el manejo no fue anhelado y el trabajo remoto evidenciaron que un 60% señaló que se ha trabajado de forma personal y con los grupos propios de cada colaborador que estuvo en cuarentena. Asimismo, el 30% expresó a que se ha trabajado de forma regular en la época que estaba en confinamiento en su domicilio. Se concluye que el trabajo remoto no ayuda en el desempeño gremial, gracias a las limitaciones que ha tenido el personal de la fiscalía para seguir con los procesos pendientes de los usuarios, el trabajo remoto ha tenido deficiencias, por las carencias de conjuntos tecnológicos y los servicios de internet que no han contribuido para el desarrollo de las ocupaciones cotidianas.

Arriola y Neyra (2020). En la tesis: Analizando la efectividad del trabajo remoto en la zona Judicial. La finalidad es evaluar y averiguar en qué radica la efectividad del trabajo remoto en el sistema de justicia peruano. La investigación fue de tipo cualitativo, aplicando la encuesta y la entrevista, la población constituida por 20

trabajadores del Juzgado de paz letrado laboral del Distrito 01 de Lima Este. Los resultados arrojaron que el 90,9% de los trabajadores, consideran al trabajo remoto como un instrumento primordial para seguir con la tarea judicial, mientras tanto que el 77,3% ve que el trabajo remoto ha optimizado su eficiencia en el trabajo. Del mismo modo se concluye que el trabajo remoto ayuda a la destreza de los trámites por medio de la utilización de la tecnología, y tal mostrado en las encuestas se puede ofrecer la conclusión que el trabajo de los operadores forenses se ha efectuado con menos interrupciones, aumentando la eficiencia.

Consecuentemente, en otro estudio sobre reflexiones sobre como revisar y mejorar la respuesta de las organizaciones ante la pandemia de COVID-19. Donde el objetivo de estudio fue identificar formas de mejorar la respuesta crítica a la evaluación multidisciplinaria independiente en el entorno de la salud, político y socioeconómico. La metodología implementada fue cualitativa y de diseño fenomenológico. En los resultados del estudio se identificó recomendaciones para mejorar la organización y adaptabilidad del sistema nacional de salud, donde varios sectores tenían un déficit significativo. Se concluyó que las recomendaciones expuestas sirvan para el futuro ante una nueva circunstancia de pandemia que amenace contra la salud pública (Roessler, et. al. 2021).

Con respecto a las variables, se definieron de manera independiente. En relación a la definición de la primera variable adaptación al cambio, consiste según nuestro autor principal (Zafrilla y Laencina 2015, p. 42) en la adaptabilidad ante el cambio de reglas laborales en una empresa siendo que los trabajadores son juzgados bajo nuevos estándares, que ya no son solo preparación y experiencia, sino más importante, cómo se adaptan y mantienen su productividad ante cambios en las condiciones laborales. De la misma forma sobre la adaptación al cambio (Paredes, 2017) la define como la contestación al cambio de parte de los ayudantes, la cual representa un pilar importante en el sano ejercicio del liderazgo de las instituciones; todo jefe debería ser capaz de transmitir a sus ayudantes la iniciativa de que los cambios forman parte del incremento y transformación de la organización, y que todos las ventajas recibidos de dichos se verán reflejados en sus ocupaciones cotidianas; por esto, es claro que esas personas que ejerzan el papel de jefe en una organización tienen que tener una enorme capacidad de ajustarse a los cambios, esto para influenciar de manera positiva su ámbito gremial e impulsar, de manera natural, la

adaptación al cambio entre sus compañeros. Además (Oliva y Kotabe, 2020) definen la adaptación a los cambios en el ambiente como una necesidad inherente en las organizaciones, no solo en focalizar sus esfuerzos para hacer frente cambios futuros sino además a los recientes que podrían manifestarse, centrándose en elaborar a la organización para la adaptación y transformación de hasta un viable giro del comercio. En dicha misma línea (Chiavenato, 2011) explica sobre la adaptación al cambio que, las organizaciones que se ajustan y adaptan a las solicitudes del medio ambiente sobreviven y crecen. Sin embargo, las organizaciones que no consiguen dicha adaptación ambiental tan solo desaparecen del ámbito empresarial.

En interacción a la primera variable adaptación al cambio, manejamos la teoría del desarrollo organizacional, citado por Chiavenato (2006). Esta teoría nació desde 1962, la cual dice que el desarrollo organizacional se refiere a los procesos de cambio y con las capacidades para ajustarse en las empresas y adaptarse a diferentes entornos que se muestran. Al final se menciona la teoría de los límites de Kylin (2007) el cual dice que una vez que un sujeto se aleja de un ambiente consigue modificar otra identidad esto debido a los procesos cognitivos de categorización social, por ende, el núcleo familiar y el trabajo son 2 puntos que originan parámetros, esto con base a las metas personales y laborales que determinan los individuos; asimismo, dichos dominios poseen cierto grado de relación el cual los individuos son flexibles y refleja que los trabajadores tienen la posibilidad de dominar las necesidades de todos los dominios, no obstante, se puede dialogar de segmentación cuando los trabajadores separan ambos puntos por causa de los requerimientos que demandan y de las vivencias emocionales negativas presentadas como la existencia del estrés, cambios de humor y depresión. En síntesis, la mencionada teoría subraya el valor de la interacción entre el entorno laboral y social o personal, consignando estas interacciones de manera dinámica en donde existe relación entre sí a partir de que está establecido los parámetros a grado físico, psicológico y temporal para entender el entorno en donde se desenvuelven los trabajadores (Kylin, 2007).

Asimismo, se agrega que la variable en estudio, tiene relación con la teoría clásica de la administración (Fayol y Taylor); la teoría de la gestión pública (Perry); la teoría de la hermenéutica de las funciones (George Gadamer); teoría de la performance (Turner y Goffman) y la teoría del sistema social (Parsons), que se mencionan de forma ilustrativa. Ahora pasaremos a desarrollar las dimensiones e

indicadores de la primera variable.

Primera dimensión: iniciativa. Según (Zafrilla y Laencina, 2015) indican que consiste en la celeridad para actuar para una situación específica (p.41).

- Indicador: prontitud para actuar. Según (Gonzales, 2015) consiste en decidirse a comunicarse o a reaccionar sin medir las consecuencias de las acciones, es decir, sin miramientos ni inhibiciones. Puede sustentarse en la teoría de la toma de decisiones racionalizada de Herbert Simón, teoría de la decisión de Lewiso o la teoría de la motivación de Maslow, mencionadas de forma ilustrativa.

Segunda dimensión: adaptabilidad. Según (Zafrilla y Laencina, 2015) consiste en la flexibilidad para afrontar cambios (p. 41).

- Indicador: flexibilidad. Según (Talavera, 2019) es la capacidad de adaptarse y trabajar con eficacia en situaciones diferentes y diversas y con personas o grupos diversos. Puede sustentarse en la teoría de las necesidades (McClelland), mencionada de forma ilustrativa.

Tercera dimensión: empatía. Según (Zafrilla y Laencina, 2015) abarca la percepción y comprensión con las necesidades y sentimientos de los demás (p.41).

- Indicador: conciencia de los sentimientos. Según (Smith, et al. 2010) se define como un estado de ánimo o emoción hacia un objeto, evento o persona.
- Indicador: conciencia de las necesidades. Según (Peirò, 2021, p.41) es un impulso que nace de un estado de estrés debido a una cierta cantidad de estímulos sobre las necesidades.
- Indicador: preocupaciones ajenas: Según (Martinez y Morote, 2001) suele asociarse a la angustia y a la inquietud que se produce por algún motivo, respecto a una tercera persona. Puede sustentarse en la teoría de la mente y la empatía, (Carl Rogers, Hoffman), mencionada de forma ilustrativa.

Ahora bien, en relación a la definición de la variable trabajo remoto a modo de preámbulo (Caman, 2020) mencionó que el trabajo remoto en el país, tiene como consecuencia una negación de conocimiento por la falta de capacidad labores, el

ámbito de consecuencia se da depresión de ansiedad, entre más personas, la falta de tiempo de labores, la determinación de horas extras. En tal sentido, (Edquen, 2020) en este punto menciona, que se busca, el modo de otorgar viabilidad a las labores de continuación remota dentro del hogar, tanto para empleador o trabajador incluso realizar capacitaciones y brindar logística para que realicen sus funciones, siendo el liderazgo y la supervisión un factor crucial, para poder lograrlo.

Por otro lado, sobre la definición de la segunda variable trabajo remoto, nos remitimos a nuestro auto principal al D.S 010-2020-TR (24.03.20), emitido por el ministerio de trabajo, que lo conceptualiza como la acción de prestar servicios sujetos a la presencia física de los trabajadores en sus domicilios o en el aislamiento de sus residencias, por cualquier medio o mecanismo que permita la realización de trabajos remotos (laborar desde casa), toda vez que se den las condiciones y la producción que ayude a cumplir con los objetivos de la organización. El trabajo desde los hogares, no es solo para aquellos que puedan realizar a través de instrumentos tecnológicos, sino que abarca a todos los que trabajan y que no sea necesario asistir a su centro de labores para realizar la producción (art. 3). Esto concuerda con lo desarrollado por (Kolomoets, 2022, p.2) quien define al trabajo remoto como un modo de trabajo que un empleado realiza fuera de la oficina. En este caso, el empleado puede estar en cualquier lugar de casa para poder desempeñar sus labores. Lo anterior menciona se complementa con la definición que precisan (MacRae y Sawatzky, 2020, p.31) en su artículo, que establecen el trabajo remoto tiene relación con personas que trabajan fuera del ámbito de la oficina clásico. Es de aplicación a quienes no deben asistir a un lugar físico específico de manera usual para hacer tareas, cumpliendo su trabajo a partir de su domicilio u otro sitio usando la tecnología.

En este punto es menester determinar en relación a la definición primordial, que el trabajo remoto está establecido por medio de Decreto de Urgencia N°026-2020, título II artículo del 16 al 23. Esta regla estricta las obligaciones como para el empleador y trabajador, estas son las próximas: El contratante debería respetar el parentesco gremial 12 en lo referido a la modalidad, remuneraciones y las condiciones económicas del trabajador. El empleador comunicará al trabajador de forma redactada usando cualquier tipo de medio la prestación del trabajo remoto, que le posibilite llevar a cabo su horario para eludir situaciones que atenten contra la vida del trabajador. El empleador debería facilitar o proporcionar los artefactos o dispositivos para que el

trabajador logre llevar a cabo con su trabajo a partir de su grupo familiar donde esté. Referente a las obligaciones que tiene que consumir el trabajador en la ejecución del trabajo remoto, son las próximas: El trabajador tiene que consumir con la estabilidad de la información, asimismo mostrar reacciones confidenciales en la comunicación, de la misma forma que lo instituye la regla vigente. Asimismo, el trabajador tiene que resguardar toda la data de información de la entidad bajo responsabilidad funciona. Además, cumplirá con las medidas sanitarias notificadas por la entidad donde trabaja a lo largo de la época que ejecuta el trabajo remoto. Estar dispuesto con los dispositivos necesarios para la comunicación y coordinaciones respectivas a lo largo de la jornada gremial. Además, tiene la obligación el trabajador de consumir el horario de trabajo predeterminado, para esto tiene que informar al líder inmediato las pruebas del trabajo que ha llevado a cabo. Además, el decreto en referencia sugiere la implementación de los grupos y medios tecnológicos, para tal impacto los define que son recursos informáticos de telecomunicaciones o semejantes que posibilita prestar el servicio por medio del trabajo remoto. Sobre esto SERVIR dispuso por medio de las orientaciones para el trabajo remoto y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Trabajo (2020) por medio de la “Guía para la aplicación del trabajo remoto”.

En relación a la segunda variable, poseemos las teorías en relación con la variable trabajo remoto, como la teoría institucional sustentada por (Oliver, 1997) quien examina prácticamente el impacto de los recursos institucionales en la organización y en la prevalencia de prácticas organizacionales en dichos recursos. Se ha estudiado la teoría institucional por la predominación de las prácticas de recursos humanos y más especialmente en el marco de la administración familiar y el trabajo flexible, que es una viable virtud del trabajo a distancia. Referente a la teoría institucional, la organización optará por laborar de manera remota conforme el nivel de presión externa que enfrente, el número de empresas que la adopten. No obstante, la capacidad del consultor de evaluar y abonar a los empleados remotos según los resultados logrados contradice lo postulado de la teoría institucional por la carencia de legitimidad que esto representa y pues, mencionemos, generalmente, esta clase de empresas son menos eficientes y poseen un rendimiento más bajo, que la posibilidad de supervivencia (Pérez et al. 2005).

Asimismo, se agrega que la variable en estudio, tiene relación con teoría de la Autopoiesis (Maturana y Luhmann); teoría de la sociedad Red (Castles) y la teoría de

las redes sociales, que se mencionan de forma ilustrativa. Ahora pasaremos a desarrollar las dimensiones e indicadores de la segunda variable.

Primera dimensión: comunicación. Se precisa que D.S 010-2020-TR, emitido por el ministerio de trabajo, en el artículo 5.1 se indica que, a fin de implementar el trabajo remoto, la organización a través de sus líderes pone en conocimiento del trabajador que la variación de trabajo presencial a virtual a través de: soporte físico y soportes digitales. 5.2. La comunicación de la organización para determinar el plazo y proveer los mecanismos del trabajo remoto, con los instrumentos tecnológicos para cumplir con la producción, el proveedor quien abastece los recursos necesarios para cumplir con su objetivo, además de las políticas de seguridad y salud para el bienestar de su personal. Asimismo, de otorgarle los medios y condiciones para cumplir la prestación de servicios.

- Indicador: soporte físico: Según (Jáuregui, 2021) es la base del desarrollo del proceso de producción del servicio actuará como una persona que se comunicará con el cliente o ambos.
- Indicador: soporte digital. Según (Tomas, 2021) son todas estas herramientas de comunicación a través de las cuales llevaremos a cabo nuestras actividades. Desde el surgimiento de la globalización junto con el desarrollo de la tecnología, esta ha cambiado y adaptado, convirtiéndose en una parte importante del marketing y se utiliza constantemente para desarrollar diversas estrategias.
- Indicador: período de aplicación para el trabajo remoto. Según el D.U 026-2020, que regula el trabajo remoto en estado de emergencia, fue establecido por D.S 008-2020-SA, detalla que se podrá solicitar su ejecución por cincuenta y ocho días calendario. La duración del estado de exención puede ser modificada por el Ministerio de Salud (p.2).
- Indicador: medio o mecanismos de desarrollo. Según el “peruano, 2020” consiste en cualquier medio de equipo de cómputo o telecomunicaciones, pero incluye análogos (teléfonos, tabletas, internet, teléfonos u otros) y cualquier otro equipo que según su naturaleza sea necesario.

- Indicador: la parte responsable de proveerlos. Según el “peruano, 2020” cuando los medios o los mecanismos para poder desarrollar su trabajo a distancia se encuentren administrados y entregados al trabajador, ambas partes implicadas tienen opción de concertar la retribución e incentivo de la inversión en recursos necesarios para cumplir con su prestación de servicio.
- Indicador: las condiciones de seguridad y salud en el trabajo: Según el “peruano, 2020” consisten en comunicar a los trabajadores, a través de mecanismos tecnológicos y digitales, las nuevas políticas, las decisiones y las reuniones que implemente la organización para cumplir el trabajo a distancia, incluidas las medidas que los trabajadores deben seguir para evitar o prevenir los riesgos frecuentemente asociados al uso del trabajo a distancia.
 - Indicador: aspectos relativos a la prestación de servicios. Según (Calderón y Rodríguez, 2020) son los cuales deben estar sujetos a ciertas normas que depende de cada empresa para poder trabajar, estas ya dependen de los empleados decir cuales, pero lo que muchas piden es saber si han tenido covid-19, además de ciertos protocolos que se pueden al ingresar a trabajar. En este caso, se puede utilizar la teoría de la acción comunicativa (Jurgen), que se menciona de forma ilustrativa.

Segunda dimensión: medios empleados. Según el D.S 010-2020-TR, emitido por el ministerio de trabajo, en el artículo 6.1 indica que el empleador y su equipo expertos determinan los recursos y mecanismos que serán usados por el trabajador para cumplir su labor organizacional en la distancia de acuerdo a las funciones que le da su cargo laboral. 6.2. El/la empleador/a asigna las condiciones que simplifique el acceso del trabajador a su usuario al sistema de la organización, esto mediante un manual institucional para entrar a la plataforma institucional, manteniendo la reserva de la información contenida en esta.

- Indicador: los medios y mecanismos. Según (Guzman, 2018) precisa que son aquellos equipos que permitirán el desarrollo de los trabajadores, además de servir como respaldo para el funcionamiento de sus asignaciones diarias, desempeñando como ayuda para el trabajar de manera tranquila estos equipos van desde tecnología como capacitaciones.

- Indicador: facilidades necesarias. Según (Toribio, 2020) indica que los empresarios deben proporcionar todas las facilidades necesarias para que los empleados (as), realicen bien su trabajo, como el acceso a los sistemas, plataformas o aplicaciones propias de la empresa, y proporcionar instrucciones para su correcto uso que explica la política de privacidad. En este caso se puede usar la teoría de las relaciones humanas (Mayo) y la teoría de la modernidad líquida (Zigmunt), que se mencionan de forma ilustrativa.

Tercera dimensión: jornada laboral. Se precisa que el Decreto Supremo Nro. 010-2020-TR, en su artículo 9.1, menciona que el cronograma de jornadas regulares de trabajo, jornadas fijas de trabajo remoto lo determina el empleador, siempre y cuando no exceda lo que nosotros establezcamos. Por otro lado, en el artículo 9.2, indica que existe una desventaja legal para los trabajadores que trabajan desde casa, sin supervisión y con horarios de trabajo inconsistentes.

- Indicador: jornada normal de trabajo. Según (Cortes, 2020) en el Perú, esta jornada abarca las 8 horas diarias, la cual debe cumplirse no más allá de la jornada laboral. No obstante, en el caso de horas extraordinarias o trabajo irregulares, no podrá exceder de los límites legales.
- Indicador: fecha pactada. Según el “peruano, 2020” la jornada normal de trabajo pactada entre el trabajador y el patrón durante el período de trabajo. Una jornada normal de trabajo no excederá el límite especificado de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas por semana a ser observado por ambas partes.
- Indicador: Gerentes. Según (Paitán, 2018) son personas que cumplen el rol de representantes generales de los contratantes ante otros o en relación con terceros con quienes realizan conjuntamente estas funciones administrativas en función de sus resultados empresariales.
- Indicador: la supervisión inmediata: Según el “peruano, 2020” los inspectores de trabajo cumplen funciones de supervisión y exigen el cumplimiento de las normas sociales y laborales antes emergencias nacionales y emergencias sanitarias relacionadas con el covid-19, y a nivel nacional también administran sanciones. Esto con el fin de cubrir los derechos de los trabajadores.

III. METODOLOGÍA

Para el desarrollo del presente capítulo, se incide en el tipo de investigación y diseño, también se desarrolla la operacionalización de las variables de manera conceptual y operacional con sus indicadores correspondientes y escalas de medición. También se desarrolla la obtención de la muestra, el tipo de muestreo, los criterios de inclusión y exclusión, la técnica e instrumento utilizado y la base ética para la obtención de datos y referencias de la presente investigación.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación.

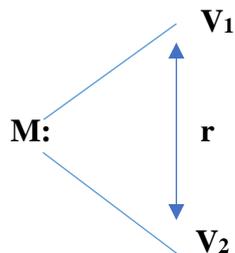
El tipo de investigación es aplicada, ya que recopila el conocimiento teórico en una situación dada y obtiene los resultados prácticos de ello, además, este tipo de investigación busca saber cómo se desempeña, se comporta, construye y modifica el conocimiento (Sánchez, 2018) con un enfoque cuantitativo, que se refiere a que la variable será medida mediante un instrumento estadístico a las muestras poblacionales, para obtener resultados con una mayor validez (Tobar, 2019, p.22); también es cuantitativo según (Hernández, et al. 2018) ya que, muestra que el modelo positivo parte de manera objetiva con el concepto de investigación, el cual debe ser realista para investigar, e implementado de manera efectiva a través de las preguntas utilizadas en el análisis descriptivo e inferencia, por lo que es cuantitativo. Es por ello, que la presente investigación se resuelve la problemática de la empresa para determinar lo que está generando una deficiente adaptación al cambio en la aplicación del trabajo remoto, brindando una solución a esa problemática, mediante un análisis cuantitativo, aplicando encuestas a los colaboradores, para tener información clara, precisa y fiable, desde su propio punto de vista.

Diseño de investigación.

La presente investigación según (Hernández, et al. 2018, p.143) es no experimental porque en su estudio no se realiza, controlan ni maniobran de las variables. Este tipo de investigación se efectúa el examen de los fenómenos y como interactúa en su entorno cotidiano. Al realizarse la recolección de datos en un determinado espacio-tiempo, es decir en un momento único, es transeccional (Hernández, et al. 2018, p.154).

La presente investigación tiene un nivel correlacional según (Hernández, et al.

2018, p.158) debido a que, busca detallar el estado de lo que realmente sucede en la organización, por lo que establecen una relación entre dos o más conceptos de las variables estudiadas. Los estadísticos de criterio se determinaron como el factor de escala de Pearson, como se aprecia:



Donde:

M: Muestra de una población

V1: Adaptación al Cambio

V2: Trabajo Remoto

R: Coeficiente de correlación entre las variables.

Por lo expuesto, las variables de estudio son adaptación al cambio y trabajo remoto en su estado natural sin alterarlas, se recolectan los datos de estudio mediante encuestas durante un espacio-tiempo determinado, lo cual permitirá estudiar la correlación que se suscita entre ambas.

Al respecto (Bernal, 2016) lo define como un método hipotético de inferencia, el cual implica partir de ciertas afirmaciones que son posibles respuestas que den solución a la problemática, para que después de la recolección de datos y el análisis, puedan ser aseveradas o refutadas en su totalidad o en parte las hipótesis utilizadas para el estudio de las variables, y sacar conclusiones que confronten la verdad.

3.2. Variables y operacionalización.

Sobre la operacionalización de las variables (Hernández, et al. 2018, p.160) nos dicen, que es el proceso mediante el cual una variable pasa, de tal manera que encontramos asociaciones empíricas con ella, lo que nos permite evaluar su comportamiento en la práctica.

Definición conceptual de adaptación al cambio.

Según (Zafrilla y Laencina 2015, p. 42) consiste en la adaptabilidad ante el cambio de reglas laborales en una empresa siendo que los trabajadores son juzgados bajo nuevos estándares, que ya no son solo preparación y experiencia, sino más importante, cómo se adaptan y mantienen su productividad ante cambios en las condiciones laborales.

Definición operacional de adaptación al cambio.

Se refiere a la enumeración de los indicadores o dimensiones de la propia variable y se especificara las actividades a realizar para su correcta medición (Bauce et al. 2018, p.44). La variable adaptación al cambio se medirá utilizando inicialmente tres dimensiones de estudio, que son iniciativa, adaptabilidad y empatía, las cuales cuentan con un indicador las 2 primeras y nueve indicadores la última, asimismo se precisa que cada indicador tendrá entre dos a tres ítems de medición correspondientes a cada uno, que se utilizaran como base para cuestionario, siendo un total de 25 preguntas aplicables.

Indicadores.

También denominadas variables empíricas, ya que son mediables como las variables teóricas y son determinados elementos de una dimensión y evidencian la realidad medible de la variable en estudio; para llegar a ellos es necesario primero identificar la variable y dimensiones (Arias y Covinos, 2021. p.5). Para el desarrollo de la presente investigación se desarrollaron los siguientes indicadores: Prontitud para actuar, flexibilidad, conciencia de los sentimientos, conciencia de las necesidades, preocupaciones ajenas, plan de contingencia, innovadora, eficiente, servicio, calidad y capacitación.

Escalas de medición.

Se considera para el presente trabajo de investigación, una escala de medición ordinal, la que estará conformada por un conjunto de ítems, para así poder obtener un valor relacionado a cada pregunta consignada en el cuestionario (Hernández, 2014, p.53). Por lo tanto, para el desarrollo de las escalas, se usaron el tipo Likert, siendo nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Definición conceptual de trabajo remoto.

Según el Decreto Supremo 010-2020-TR, emitido por el poder ejecutivo, a través del ministerio de trabajo y promoción del empleo, el trabajo remoto se define como prestar servicios de asistencia cuando el trabajador se encuentre en su domicilio o en aislamiento, utilizando cualquier medio o mecanismo que le permita realizar actividades laborales fuera del lugar de trabajo, si las condiciones de trabajo lo permiten. Asimismo, no solo se refiere a los trabajos que se realice a través de medios tecnológicos e informáticos, sino que se suman a estos trabajos en el cual no sea necesario la

asistencia del trabajador al centro de labores para que se desempeñe en sus actividades designadas por su empleador.

Definición operacional de trabajo remoto.

Se refiere a la enumeración de los indicadores o dimensiones de la propia variable y se especificara las actividades a realizar para su correcta medición (Bauce et al. 2018, p.44). La variable trabajo remoto, se operacionalizo identificando la necesidad de descomponerla en las dimensiones necesarias para explicar su naturaleza y comportamiento en las circunstancias y ámbito organizacional en estudio, estas dimensiones son tres: la comunicación, los medios empleados y la jornada laboral, las cuales a su vez se dividieron en seis, dos y cuatro indicadores respectivamente, siendo un total de 12 indicadores, los cuales fueron utilizados para la elaboración del instrumento, con un total de 25 preguntas incorporadas, otorgándole entre 2 a 3 ítems, por cada indicador.

Indicadores.

También denominadas variables empíricas, ya que son mediables como las variables teóricas y son determinados elementos de una dimensión y evidencian la realidad medible de la variable en estudio; para llegar a ellos es necesario primero identificar la variable y dimensiones (Arias y Covinos, 2021. p.5). Para el desarrollo de la presente investigación se desarrollaron los siguientes indicadores: soporte físico, soporte digital, duración de la aplicación del trabajo remoto, proveedor, condiciones, aspectos relativos, facilidades necesarias, medios o mecanismos, jornada pactada, jornada ordinaria, trabajadores de dirección y fiscalización inmediata de la jornada.

Escalas de medición.

Se considera para el presente trabajo de investigación, una escala de medición ordinal, la que estará conformada por un conjunto de ítems, para así poder obtener un valor relacionado a cada pregunta consignada en el cuestionario (Hernández, 2014, p.53). Por lo tanto, para el desarrollo de las escalas, se usaron el tipo Likert, siendo nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

3.3. Población, criterios de inclusión o exclusión, muestra y muestreo

Población.

La población, está referida al conjunto de elementos que será materia de estudio

por el interés de obtener conclusiones o hacer inferencias para la toma de decisiones. Regularmente estos elementos a los que nos referimos pueden ser personas (Graus, 2018, p. 6). Por lo tanto, la población estará determinada por el conjunto de personas a estudiar siendo esta el universo del estudio que cumplen con ciertas características y parámetros establecidos, para el presente estudio la población serán los colaboradores con calidad de empleados, que suman un total de 40.

Criterios de inclusión.

Se debe tener en cuenta que esto implica detectar, consultar y obtener biografías, referencias y otros materiales que sean útiles a los fines de la investigación, buscando extraer y recopilar información relevante para construir nuestras preguntas de investigación, utilizando un criterio selectivo de inclusión y exclusión de la información recopilada (Hernández, 2014, p.61). En el presente trabajo se tomó en cuenta como criterio de inclusión a todos los colaboradores de la empresa topy top, independientemente del sexo y edad, que laboren en el ámbito administrativo y que hayan realizado trabajo remoto durante la pandemia entre los años 2020 al 2021.

Criterios de exclusión.

Para ser considerado dentro se debe pertenecer al campo de estudio científico en el cual se está desarrollando la investigación, con el fin de seleccionar los factores científicos que servirán de apoyo para nuestra investigación (Hernández, 2014, p.62). Por ende, los que no se encuentren dentro de este campo serán excluidos del estudio, para la presente investigación se excluyó al personal obrero que no realizo trabajo remoto durante los años 2020 al 2021.

Muestra.

Se puede conceptualizar como aquella parte que se extrae de la población o universo para ser estudiada teniendo en cuenta características o cualidades similares de la población (Condori, 2020, p.3) para su obtención se realizan una serie de procedimientos con algunas fórmulas y lógica para tener como resultado la parte representativa de esta población. (López, 2004, p.69). Para el caso concreto se utiliza un muestreo censal, pues se está seleccionando el 100% de la población, por considerarla un numero manejable de sujetos, es decir todas las unidades de investigación se consideran muestras (Hernández, et al. 2018, p.165) para el caso concreto se toman los 40 colaboradores con calidad de empleados.

Muestreo.

Según (Hernández, et al. 2018, p.166) principalmente dividimos el muestreo en dos ramas principales, el muestreo probabilístico y el no probabilístico. Asimismo, el tipo de muestreo utilizado para recopilar información es el muestreo no probabilístico debido a que cualquier persona, objeto o abstracción de la población puede ser objeto de este estudio. Nuevamente, las muestras son específicas (deterministas) y finitas (contables).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos es aquella considerada como la medición para la obtención del conocimiento científico orientado en la creación de condiciones para la medición (Hernández, 2014, p.55) por lo tanto comprenderá actividades y procedimientos que permitirán al investigador la obtención necesaria para dar respuesta, por medio de encuestas, cuestionarios, entrevistas, focus group, según el tipo de enfoque de investigación. Por lo tanto, el instrumento de recolección de datos permitirá al investigador obtener una información confiable y clara, en tal sentido, para el presente trabajo se decidió que la técnica de recolección de datos es la encuesta y como instrumento de recolección de datos es el cuestionario con la escala de Likert en donde se el instrumento contiene en total 50 preguntas, con 25 preguntas por cada variable.

Técnicas.

Para este tipo de investigación cuantitativa, la técnica más habitual es la encuesta debido a que la obtención de la información se realiza, a partir de una muestra de la población. Para ello siempre será necesario obtener las dimensiones e indicadores derivadas de las variables (Arias y Covinos, 2021. p.35). Esta técnica de encuesta fue utilizada en la presente investigación, con el tipo Likert que permitirá la medición mediante el SPSS, para que el sustento de la investigación tenga un nivel alto de fiabilidad.

Instrumento.

Según (Ñaupas, et al. 2018) precisan que el instrumento tiene como objetivo en la investigación a través de encuesta o preguntas, poder determinar cómo es la relación entre las variables en estudio, ya que, la información estadística (descriptiva como inferencial) se obtiene del respectivo traslado y transformación de la base de datos obtenida, por lo que, en la presente investigación se emplea como instrumento

el cuestionario que se aplicara a los colaboradores empleados que hayan realizado trabajo remoto en la empresa, con escalas de medición que se denominan ítems y representaran el tipo de afirmaciones a medir. Para la presente investigación se diseñó un cuestionario para cada variable con 25 preguntas cada uno, siendo estas evaluadas con cinco medidas de escala.

Validez.

(Hernández, et al. 2018, p.168) precisan que la validez es una medida de qué tan bien, se ha creado subjetivamente una herramienta mediante el juicio de expertos, que ha confirmado las condiciones para su aplicación. En tal sentido, si nos remitimos al anexo 6, podremos apreciar las fichas de evaluación debidamente suscritas por los tres expertos en la materia, que indicaron era viable la aplicación del instrumento.

Confiabilidad.

Según (Ñaupas, et al. 2018) la confiabilidad es el grado de confianza y precisión en que la herramienta realice una recopilación compacta y consistente, determinado por el Alfa de Cronbach, que se encuentra dentro del parámetro cero hasta uno, por lo cual, el análisis y el resultado obtenido más cerca al uno, tendrá mayor confiabilidad. Aquellos rangos de alfa se verán en el anexo 5, donde se obtuvo como resultado para la primera variable el valor de (.961) y para la segunda variable el valor de (.879), que determinan cuentan con una confiabilidad alta y muy alta respectivamente en su aplicación, respectivamente.

3.5. Procedimientos

En el presente trabajo, se obtuvo la aprobación de la empresa Topy Top SA, que se eligió para ser el ámbito organizacional del estudio, por medio de una carta de solicitud para realizar el estudio, diagnóstico de la problemática y la recopilación de información. Asimismo, se realizó el planteamiento de dos variables, la primera fue adaptación al cambio, esta se analizó mediante un cuestionario de escala Likert, compuesto de tres dimensiones, 11 indicadores y 25 preguntas; mientras para la segunda variable trabajo remoto se analizó con un cuestionario de 12 indicadores y 25 preguntas. El proceso de recolección de datos se realizó en el mes de octubre del 2022, con el apoyo de los colaboradores empleados de la empresa estudiada, aplicando un cuestionario vía Google Forms enviado a sus correos y números celulares, mediante un link de Google Drive, luego de ello la información recibida por medio de estos datos se

trasladó al programa Excel ordenándola y realizando la sumatoria y baremación, para facilitar su traslado al software SPSS versión 26 y posterior transformación y agrupación, arrojando resultados referidos a estadística descriptiva e inferencial, que fueron sujetos de análisis y contraste, para sustentar la discusión, las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos se realiza luego de obtener la información del software especial (SPSS versión 26) que tendrá como resultado, estadísticos descriptivos e inferenciales; Este análisis de datos utiliza las tablas de frecuencias, gráficos, tabla de prueba de normalidad y tablas de pruebas de hipótesis, para su contraste respectivo con el marco teórico, al momento de realizar la discusión, por lo que, este tipo de instrumento de recolección, se diseña a la medida, para la adaptación de diversos individuos, con el objetivo de obtener resultados no cuestionables.

3.7 Aspectos éticos

En el presente trabajo se tomaron en cuenta los cuatro principios de la ética en la investigación que son la no maleficencia, justicia, beneficencia y la autonomía. A continuación, se procederá a conceptualizar cada uno de ellos, el primer principio, no maleficencia se refiere a la necesidad de evitar el daño y disminuir los riesgos con respecto a todos los individuos involucrados en el proceso de la investigación (Hirsch, 2018, p.5); el segundo principio, la justicia la cual se refiere a que la carga y los beneficios deben estar distribuidos de manera equitativa (Maldonado, 2018, p.47); el tercer principio, la beneficencia se refiere a no causar un daño a la persona maximizando los beneficios y minimizando los riesgos para el ser humano entendiéndose como un acto obligatorio para el investigador (Delclos, 2018, p.16); y el cuarto principio, la autonomía que está referido a la capacidad de las personas para la toma de decisiones (Miranda, et al. 2019, p.117). Asimismo, como aspecto ético, es importante mencionar que el presente trabajo, es validado y autorizado por el ámbito organizacional (empresa) donde se aplica. De la misma forma, con respecto al contenido explícito de la tesis se acepta y reconoce la autoría de todos los autores que han sido citados y consultados. En consecuencia, el contenido que no está debidamente citado es considerado material propio basado en las experiencias y trabajo de campo realizado en la investigación. En tal sentido, el investigador se compromete a guardar la confiabilidad de los datos recolectados con un unido

propósito de salvaguardar la integridad personal e institucional. Asimismo, se cumple con las directivas de la Universidad Cesar Vallejo, incidiendo en la guía de ética en investigación, aprobada para el año 2022, respetando la autoría de los autores citados, solicitar la autorización de la empresa de estudio y el cumplimiento de los lineamientos de investigación establecidos por la universidad. Además, se cumple con el procedimiento de ingresar por medio del programa Turnitin la presente investigación, con la finalidad de analizar el nivel de copia que excede el 25%, conforme el reporte adjunto.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de la variable y dimensión

Primera variable: Adaptación al cambio

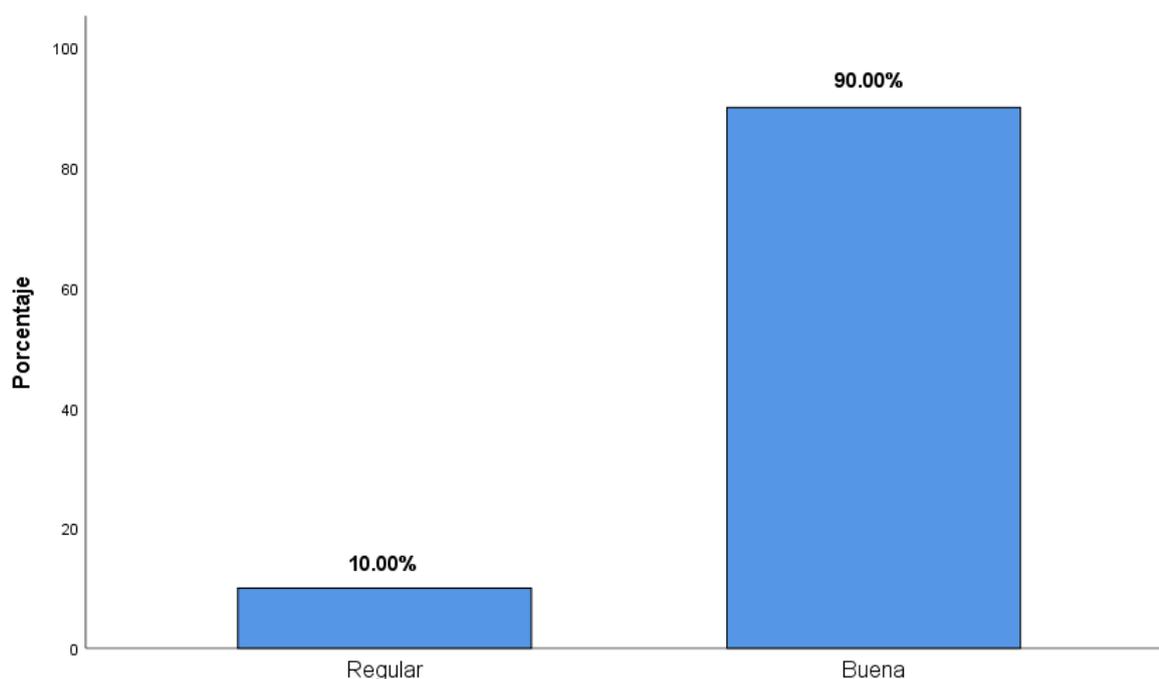
Tabla 1:

		Resultados de Adaptación al cambio			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	4	10,0	10,0	10,0
	Buena	36	90,0	90,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

Figura 1.

Gráfico de barra de Adaptación al cambio



Nota: En el presente estudio que tuvo como muestra a 40 empleados de la empresa, con respecto al cruce entre la tabla 1 y la figura 1, se puede observar sobre la variable adaptación al cambio, se determina que el 90% de encuestados consideran que la adaptación al cambio es buena (36 personas) y el 10% de la muestra total lo consideran regular (4 personas), lo que significa que existe aceptación por mayoría, respecto a adaptarse al cambio de las condiciones laborales.

Dimensión 1: Iniciativa

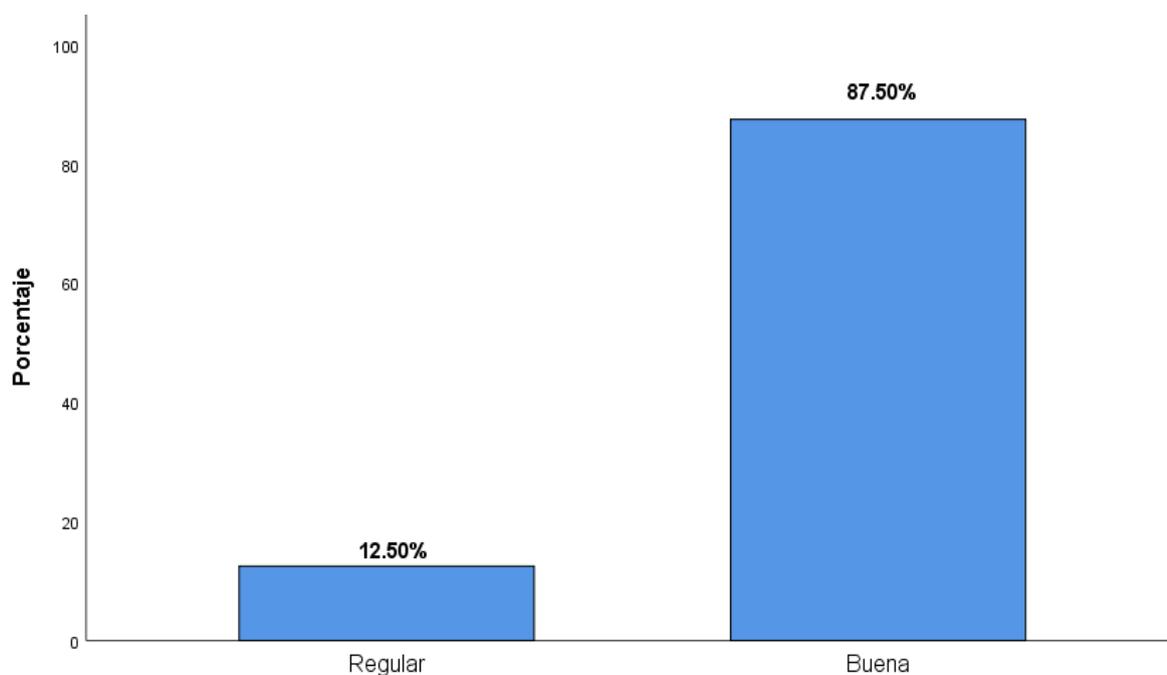
Tabla 2

		Resultado de Iniciativa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	5	12,5	12,5	12,5
	Buena	35	87,5	87,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

Figura 2

Gráfico de barra de Iniciativa



Nota: En el presente estudio que tuvo como muestra a 40 empleados de la empresa, con respecto al cruce entre la tabla 2 y la figura 2, se puede observar sobre la dimensión iniciativa, se determina que el 87.50% de encuestados consideran que la iniciativa es buena (35 personas) y el 12,50% de la muestra total lo consideran regular (5 personas), lo que significa, por mayoría se considera aceptable la iniciativa ante el cambio de condiciones laborales.

Dimensión 2: Adaptabilidad

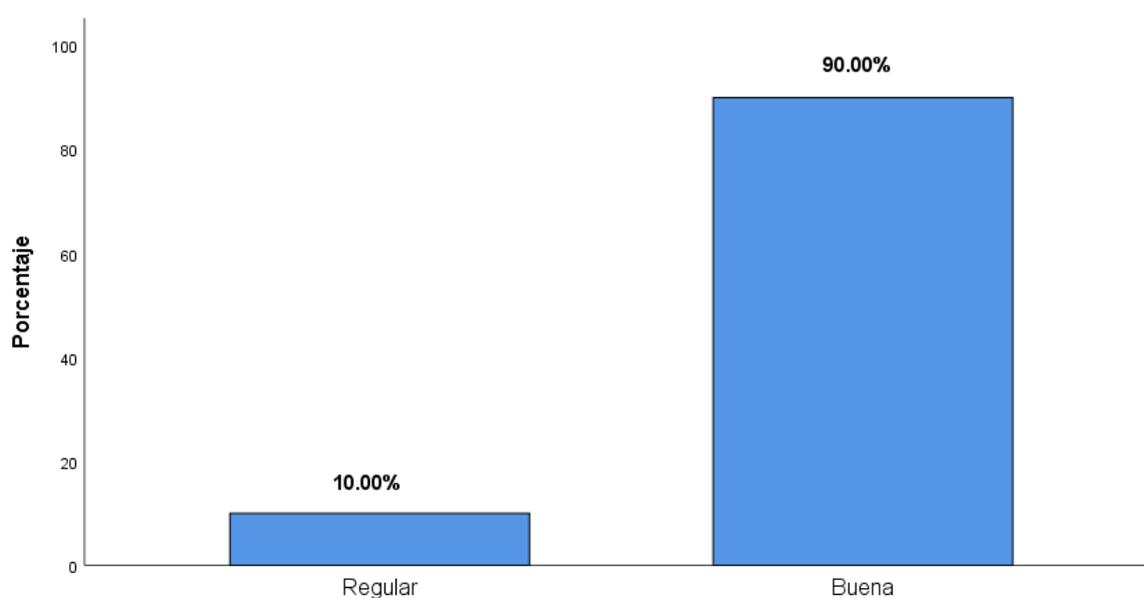
Tabla 3

		Resultado de Adaptabilidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	4	10,0	10,0	10,0
	Buena	36	90,0	90,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

Figura 3

Gráfico de barra de Adaptabilidad.



Nota: En el presente estudio que tuvo como muestra a 40 empleados de la empresa, con respecto al cruce entre la tabla 3 y la figura 3, se puede observar sobre la dimensión adaptabilidad, se determina que el 90% de encuestados consideran que la iniciativa es buena (36 personas) y el 10% de la muestra total lo consideran regular (4 personas), lo que significa, gran aceptación respecto a mantener una adaptabilidad ante nuevas circunstancias o condiciones laborales.

Dimensión 3: Empatía

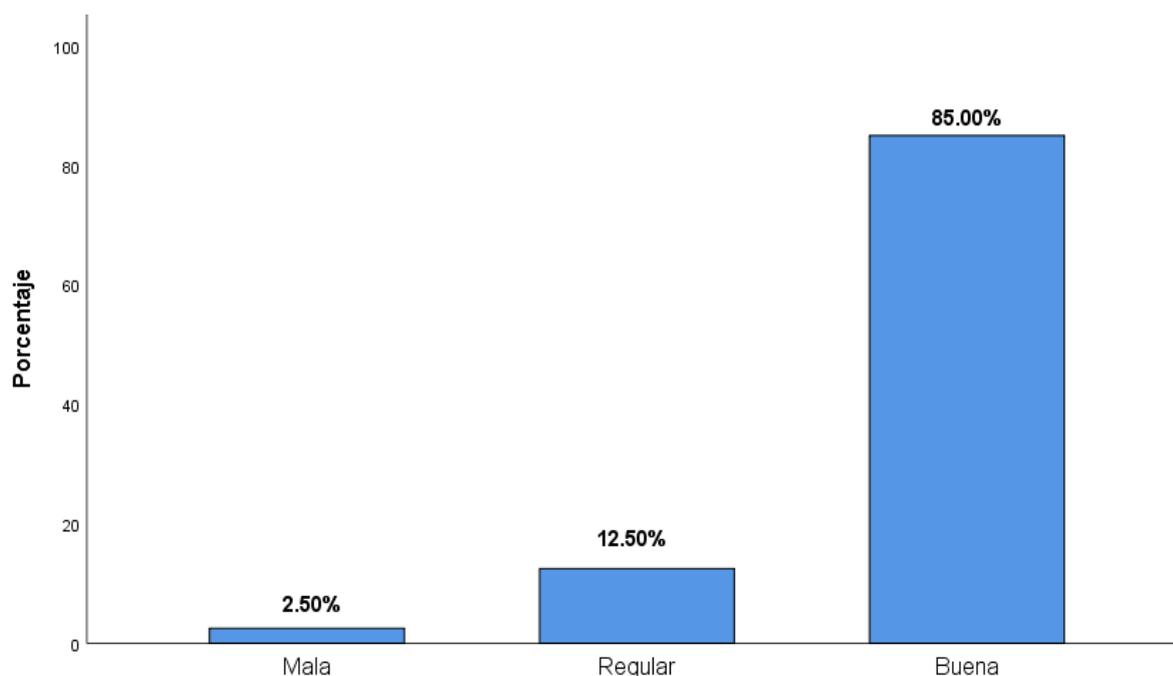
Tabla 4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	1	2,5	2,5	2,5
	Regular	5	12,5	12,5	15,0
	Buena	34	85,0	85,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

Figura 4

Gráfico de barra de Empatía.



Nota: En el presente estudio que tuvo como muestra a 40 empleados de la empresa, con respecto al cruce entre la tabla 4 y la figura 4, se puede observar sobre la dimensión empatía, se determina que el 85% de encuestados consideran que la iniciativa es buena (34 personas), el 12,50% de estos (5 personas), lo consideran regular y el 2,50% de la muestra total lo consideran mala (1 persona), lo que significa que la gran mayoría considera importante mantener la empatía ante el cambio de condiciones laborales.

Segunda Variable: Trabajo remoto

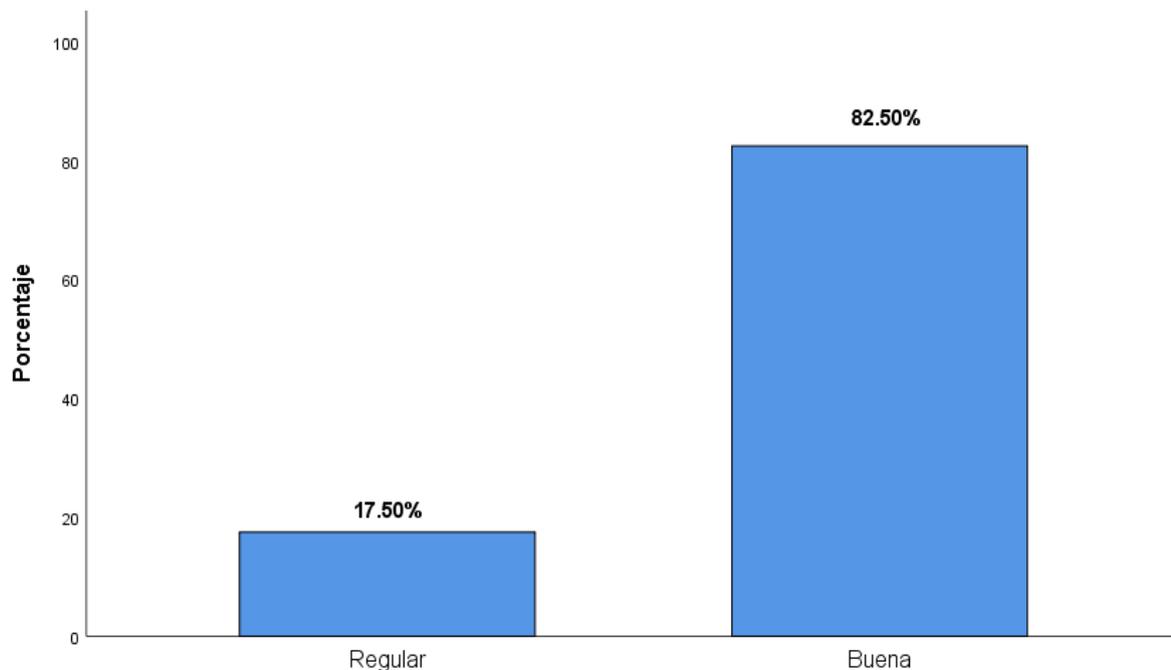
Tabla 5

		Resultado de Trabajo remoto			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	7	17,5	17,5	17,5
	Buena	33	82,5	82,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

Figura 5

Gráfico de barra de Trabajo remoto.



Nota: En el presente estudio que tuvo como muestra a 40 empleados de la empresa, con respecto al cruce entre la tabla 5 y la figura 5, se puede observar sobre la variable trabajo remoto, se determina que el 82,50% de encuestados consideran que el trabajo remoto es bueno (33 personas) y 17,50% de la muestra total lo consideran regular (7 personas), lo que significa, que la mayoría de empleados acepto la nueva modalidad laboral denominada trabajo remoto.

Dimensión 1: Comunicación

Tabla 6

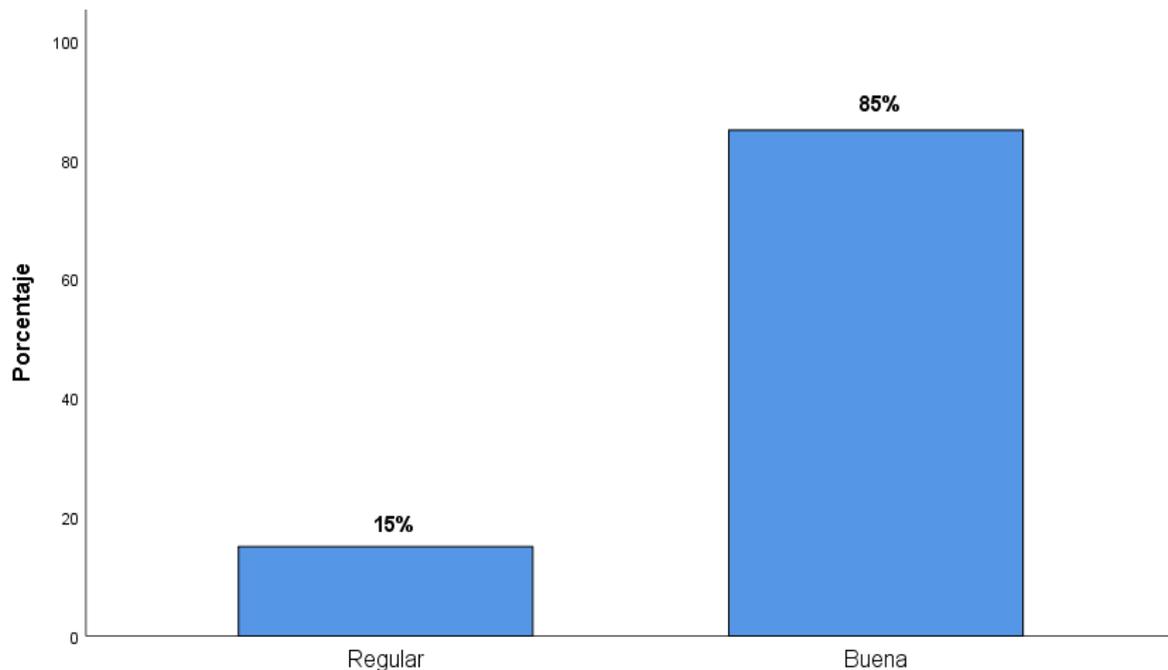
Resultados de Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	6	15,0	15,0	15,0
	Buena	34	85,0	85,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

Figura 6

Gráfico de barra de Comunicación.



Nota: En el presente estudio que tuvo como muestra a 40 empleados de la empresa, con respecto al cruce entre la tabla 6 y la figura 6, se puede observar sobre la dimensión comunicación, se determina que el 85% de encuestados consideran que la comunicación es buena (34 personas) y el 15% de la muestra total lo consideran regular (6 personas), lo que significa, que consideran un factor importante mantener la comunicación entre personal, durante el trabajo remoto.

Dimensión 2: Medios empleados

Tabla 7

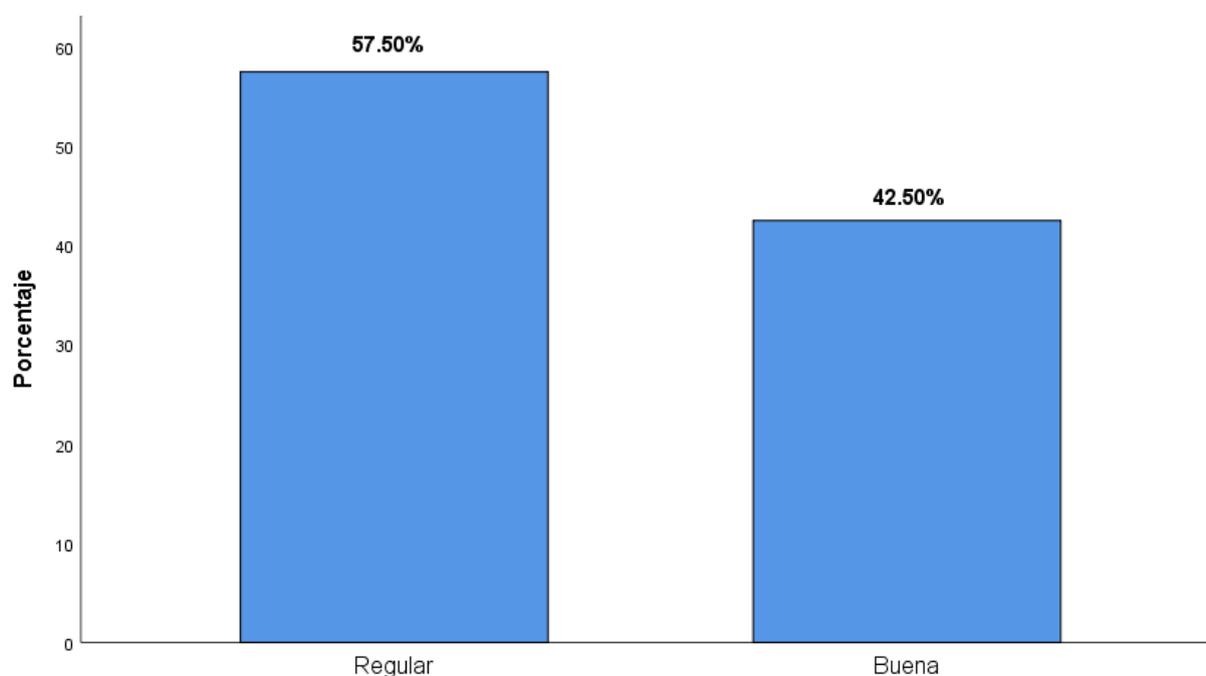
Resultados de medios empleados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	23	57,5	57,5	57,5
	Buena	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

Figura 7

Gráfico de barra de Medios empleados.



Nota: En el presente estudio que tuvo como muestra a 40 empleados de la empresa, con respecto al cruce entre la tabla 7 y la figura 7, se puede observar sobre la dimensión medios empleados, se determina que el 42.5% de encuestados consideran que los medios empleados durante el trabajo remoto son buenos (17 personas) y el 57,5% de la muestra total lo consideran regular (23 personas), lo que significa que la mayoría, considera que los medios empleados (circunstancias o condiciones de trabajo), no han sido aceptadas en su totalidad.

Dimensión 3: Jornada laboral

Tabla 8:

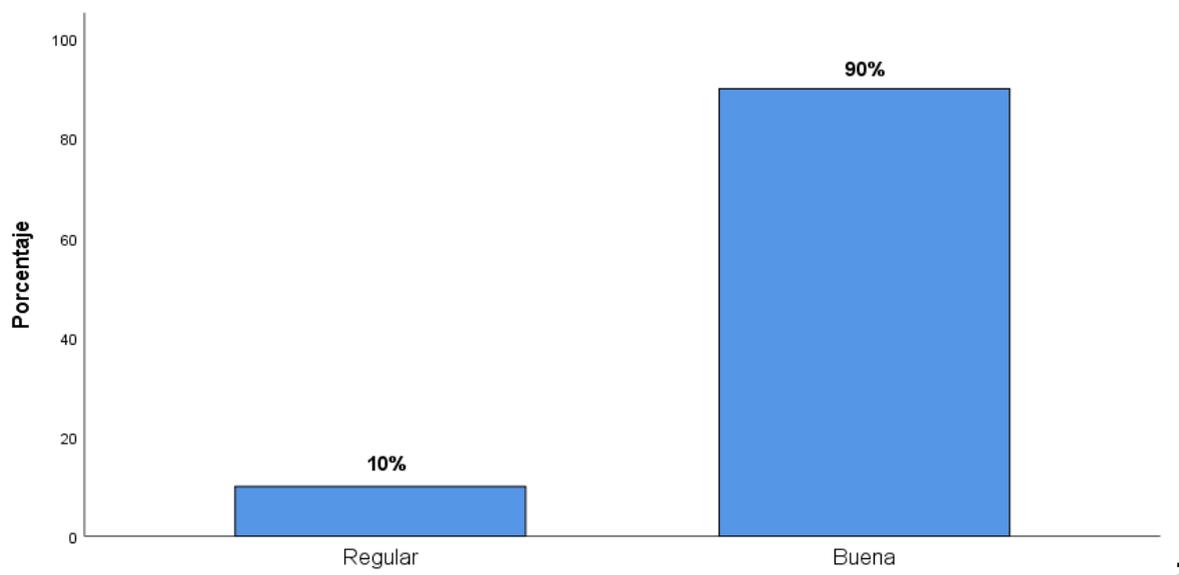
Resultados de Jornada laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	4	10,0	10,0	10,0
	Buena	36	90,0	90,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

Figura 8

Gráfico de barra de Jornada laboral.



Nota: En el presente estudio que tuvo como muestra a 40 empleados de la empresa, con respecto al cruce entre la tabla 8 y la figura 8, se puede observar sobre la dimensión jornada laboral, se determina que el 90% de encuestados consideran que la jornada laboral en el trabajo remoto es bueno (36 personas) y el 10% de la muestra total lo consideran regular (4 personas), lo que significa, que la mayoría de empleados considera que la jornada laboral durante el trabajo remoto ha sido aplicada de manera aceptable.

Como podemos observar respecto a la estadística descriptiva (tablas de frecuencia y gráficos desarrollados por las encuestas) que existe una gran aceptación por parte de los entrevistados sobre cada una de las variables y dimensiones.

4.2. Prueba de Normalidad

Tabla 9

Pruebas de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Adaptación al cambio	,529	40	,000	,345	40	,000
Trabajo Remoto	,500	40	,000	,462	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS Versión 26

Debemos de tener en cuenta que (Flores, et. al. 2021) menciona que el test de Kolmogorov-Smirnov se utiliza para contrastar si un conjunto de datos se ajusta o no a una distribución normal. Es similar en este caso al test de Shapiro Wilk, pero la principal diferencia con éste radica en el número de muestras. Mientras que el test de Shapiro Wilk se puede utilizar con hasta 50 datos, el test de Kolmogorov Smirnov es recomendable utilizarlo con más de 50 observaciones. Antes de realizar el test de Shapiro Wilk en R, es necesario conocer cuál es el contraste de hipótesis que se va a realizar.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 9, sobre la prueba de normalidad para evaluar qué tipo de distribución tiene la data de las variables, se determina que se aplicará Shapiro-Wilk puesto que la muestra es menor a 50 personas. Los datos señalan una distribución no normal o no paramétrica, debido a que, el grado de significancia es menor a 0,05.

A partir de los resultados se ha definido el estadígrafo que se aplicó en la prueba de hipótesis general y específicas, la cual está referida al estadígrafo Rho de Spearman, para pruebas no paramétricas (Gómez et al. 2013, p.95).

4.3. Estadística Inferencial y contrastación de hipótesis

Regla de decisión: Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis (H_0); Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis (H_0). Y, se acepta H_a . (Hernández, et al. 2018)

Prueba de hipótesis general

H_0 : No existe relación entre la adaptación al cambio y el trabajo remoto en la empresa

Topy Top S.A., San Juan de Lurigancho, Lima 2020 - 2021.

Ha: Existe relación entre la adaptación al cambio y el trabajo remoto en la empresa Topy Top S.A., San Juan de Lurigancho, Lima 2020 - 2021.

Tabla 10

Correlación de Adaptación al cambio y Trabajo remoto

		Adaptación al cambio	Trabajo Remoto	
Rho de Spearman	Adaptación al cambio	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,491**	
		N	40	
	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	,491**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 10, en el cruce de las variables adaptación al cambio y trabajo remoto, se obtuvo los siguientes resultados. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman y se obtuvo una correlación moderada de 0,491 positiva, con un nivel de significancia 0.01 (bilateral) entre ambas variables, la cual es menor que el p valor 0.05, por lo que, se decide rechazar la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), respecto a la existencia de una relación entre las variables de estudio al nivel de 49,1%. Este resultado significa que mientras mayor sea la adaptación al cambio en los colaboradores, mejor se desenvuelven en el trabajo remoto.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la adaptación al cambio y la comunicación en la empresa Topy Top S.A., San Juan de Lurigancho, Lima 2020 - 2021.

Ha: Existe relación entre la adaptación al cambio y la comunicación en la empresa Topy Top S.A., San Juan de Lurigancho, Lima 2020 - 2021.

Tabla 11*Correlación de Adaptación al cambio y Comunicación*

		Adaptación al cambio	Comunicación
Rho de Spearman	Adaptación al cambio	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,455**
		N	40
Comunicación	Adaptación al cambio	Coeficiente de correlación	,455**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	40

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

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 11, en el cruce de las variables adaptación al cambio y trabajo remoto, se obtuvo los siguientes resultados. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman y se obtuvo una correlación moderada de 0,455 positiva, con un nivel de significancia 0.03 (bilateral) entre la variable adaptación al cambio y la dimensión comunicación en el trabajo remoto, la cual es menor que el p valor 0.05, por lo que, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), respecto a la existencia de una relación entre la variable y la dimensión de estudio al nivel de 45,5%; es decir, a medida que exista un alto índice de adaptación al cambio, mayor será la comunicación que se necesitarán los colaboradores durante la realización del trabajo remoto.

Prueba de hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación entre la adaptación al cambio y los medios empleados en la empresa Topy Top SA, San Juan de Lurigancho, Lima 2020-2021.

H_a : Existe relación entre la adaptación al cambio y los medios empleados en la empresa Topy Top SA, San Juan de Lurigancho, Lima 2020-2021.

Tabla 12*Correlación de Adaptación al cambio y medios empleados*

			Adaptación al cambio	Medios empleados
Rho de Spearman	Adaptación al cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,292
		Sig. (bilateral)	.	,068
		N	40	40
	Medios empleados	Coeficiente de correlación	,292	1,000
		Sig. (bilateral)	,068	.
		N	40	40

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 12, en el cruce de las variables adaptación al cambio y trabajo remoto, se obtuvo los siguientes resultados. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman y se obtuvo una correlación baja de 0,292 positiva, con un nivel de significancia 0.68 (bilateral) entre la adaptación al cambio y los medios empleados en el trabajo remoto, la cual es mayor que el p valor 0.05, por lo que, se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha), respecto a la inexistencia de una relación entre la variable y la dimensión de estudio al nivel de 29,2%; por lo tanto, a medida que existe menor adaptación al cambio, mayor será la necesidad de implementar eficientes medios empleados durante el trabajo remoto.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la adaptación al cambio y la jornada laboral en la empresa Topy Top SA, San Juan de Lurigancho, Lima 2020-2021.

Ha: Existe relación entre la adaptación al cambio y la jornada laboral en la empresa Topy Top SA, San Juan de Lurigancho, Lima 2020-2021.

Tabla 13*Correlación de Adaptación al cambio y Jornada laboral*

			Adaptación al cambio	Jornada laboral
Rho de Spearman	Adaptación al cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,501**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Jornada laboral	Coeficiente de correlación	,501**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 13, en el cruce de las variables adaptación al cambio y trabajo remoto, se obtuvo los siguientes resultados. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman y se obtuvo una correlación moderada de 0,501 positiva, con un nivel de significancia 0.01 (bilateral) entre la adaptación al cambio y la jornada laboral, la cual es menor que el p valor 0.05, por lo que, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), respecto a la existencia de una relación entre la variable y la dimensión de estudio al nivel de 50,1%; en consecuencia, cuando la adaptación al cambio sea mayor, entonces mayor será su impacto al momento de establecer una adecuada jornada laboral durante el trabajo remoto.

Como podemos ver en casi todas las pruebas realizadas se comprueba que si existe relación moderada entre las variables y las dimensiones.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente sesión se desarrolla el contraste de los resultados obtenidos de la estadística descriptiva e inferencial y la relación empírica con los antecedentes seleccionados, todo esto bajo los estrictos criterios de selección, sobre las variables y las dimensiones correspondientes a la adaptación al cambio y el trabajo remoto. Se desarrollarán juicios, estadísticos y concluyentes para los objetivos planteados en la introducción del presente trabajo.

Se planteó como objetivo general determinar la relación entre la adaptación al cambio y el trabajo remoto en una empresa exportadora. Respecto a la estadística descriptiva de la variable adaptación al cambio, tenemos la tabla 1 y la figura 1, las que señalaron que el 90% de encuestados consideran que la adaptación al cambio es buena (36 personas), sin embargo, el 10% de la muestra total la consideran regular (4 personas). Con respecto a la estadística descriptiva de la variable trabajo remoto, tenemos la tabla 5 y la figura 5, en las cuales se observa, que el 82,50% de encuestados consideran que el trabajo remoto es bueno (33 personas) y 17,50% de la muestra total lo consideran regular (7 personas). Esto concuerda con la estadística inferencial, de la prueba de hipótesis, mediante el estadígrafo Rho de Spearman, que evidencio una correlación positiva moderada de 0,491 y un Sig. (Bilateral) =0.0001, lo que, en consecuencia, permitió aceptar la hipótesis general alterna. De acuerdo con los resultados se percibe que la adaptación al cambio se está implementando en la empresa objeto de estudio de manera buena. En el caso del trabajo remoto, se evidencia la relación directa que mantiene con la primera variable, ya que mientras la adaptación al cambio aumenta, la implementación del trabajo remoto mejora o se vuelve más eficiente.

Las evidencias para cada variable son sustentadas con las teorías, para adaptación al cambio, tenemos la teoría del desarrollo organizacional, desarrollada por Chiavenato (2006) quien indica que la teoría surgió a partir de 1962, la cual sostiene que el desarrollo organizacional tiene relación con los procesos de cambio y con las aptitudes para adaptarse en las organizaciones y adecuarse a diferentes contextos que se presentan. En el caso del trabajo remoto, tenemos la teoría institucional sustentada por (Oliver, 1997) quien analiza básicamente el efecto de los elementos institucionales en la organización y en la prevalencia de prácticas organizacionales dentro de estos elementos. Se ha estudiado la teoría institucional por la influencia de las prácticas de recursos humanos y más específicamente en el ámbito de la gestión familiar y el trabajo

flexible, que es una posible ventaja del trabajo a distancia. Se puede observar que el marco teórico se ha centrado en enfocar la relación entre la adaptación al cambio y el trabajo remoto, lo cual es corroborado por los resultados estadísticos.

Lo señalado, sobre la primera variable adaptación al cambio, se relaciona con el antecedente (Błaszczyk et al., 2022) indican que el hecho de tener acceso a Internet y a herramientas permitió el trabajo a distancia y, obligó a cambiar la forma de trabajo para que fuera totalmente a distancia, algo que antes era difícil de imaginar en muchas organizaciones. Los resultados mostraron que, el 82% de los empleados trabajaba en condiciones estacionarias o híbridas, con predominio del trabajo estacionario. El 74% de los empleados cambiaron su modo de trabajo a remoto o híbrido, con predominio del trabajo a distancia, lo que se sustenta con lo mencionado por (Guabloche & Gutierrez, 2021) las medidas de aislamiento domiciliario para contener la pandemia del COVID-19 ocasionaron que se varíe el lugar y la forma en que los trabajadores realizaban sus labores, mediante la adaptabilidad. Concluyendo que, ante la rápida adopción de esta modalidad laboral, actualmente el gobierno se encuentra elaborando una nueva ley del teletrabajo. En el caso de la variable trabajo remoto, se relaciona con el antecedente (Kowalski & Ślebarska, 2022) indican que, en la actualidad, las tareas laborales se transfieren masivamente del trabajo presencial al trabajo a distancia. Los conocimientos existentes sobre el trabajo a distancia se basan principalmente en la evaluación de los empleados. El estudio analizó la eficacia del trabajo a distancia percibida por los directivos (N = 141) en relación con tres aspectos cruciales: el directivo, el equipo y la cooperación externa. Concluye que los beneficios percibidos, las limitaciones y la frecuencia de trabajo en línea como predictores de la eficacia del trabajo a distancia (más del 85% de los partícipes), lo que se sustenta con lo mencionado por (Uribe Kajat et al., 2021) determinaron la relación entre el trabajo remoto y la gestión de las emociones. Su enfoque cuantitativo de diseño descriptivo-correlacional y de corte transversal permitió aplicar dos instrumentos en una muestra de 148 universitarios de una universidad pública. El análisis descriptivo indica que el 41% de los encuestados estuvo “de acuerdo” con la jornada del trabajo remoto, mientras que el mismo porcentaje se mostró “indiferente”, mientras que los resultados inferenciales indicaron que tanto las variables trabajo remoto y gestión de las emociones se correlacionan de forma positiva y moderada (0.465), la relación entre la dimensión jornada de trabajo y la variable gestión de las emociones es positiva y significativa con un valor de 0.51.

De lo expuesto, se puede concluir, que se comprueba la relación directa e influenciada de la adaptación al cambio en el trabajo remoto, desde la perspectiva del análisis estadístico y conceptual, por lo que toda organización, en la actualidad debe priorizar la adaptación al cambio, para mejorar la implementación y ejecución del trabajo remoto, lo que permitirá que mantenga su posicionamiento, viabilidad y productividad dentro del sector industrial nacional e internacional.

Se planteó como primer objetivo específico determinar la relación entre la adaptación al cambio y la comunicación en una empresa exportadora. Respecto a la estadística descriptiva de la variable adaptación al cambio, tenemos la tabla 1 y la figura 1, las que señalaron que el 90% de encuestados consideran que la adaptación al cambio es buena (36 personas), sin embargo, el 10% de la muestra total la consideran regular (4 personas). Con respecto a la estadística descriptiva de la dimensión comunicación, tenemos la tabla 6 y la figura 6, en las cuales se observa, que el 85% de encuestados consideran que la comunicación durante el trabajo remoto es buena (34 personas) y el 15% de la muestra total lo consideran regular (6 personas). Esto concuerda con la estadística inferencial, de la prueba de hipótesis, mediante el estadígrafo Rho de Spearman, que evidencio una correlación positiva moderada de 0,455 y un Sig. (Bilateral) =0.0001, lo que, en consecuencia, permitió aceptar la hipótesis específica alterna. De acuerdo con los resultados se percibe que la adaptación al cambio se está implementando en la empresa objeto de estudio de manera buena. En el caso de la comunicación durante el trabajo remoto, se evidencia la relación directa que mantiene con la primera variable, ya que mientras la adaptación al cambio aumenta, la implementación de la comunicación durante el trabajo remoto mejora o se vuelve más eficiente.

Las evidencias para cada variable son sustentadas con las teorías, para adaptación al cambio, tenemos la teoría del desarrollo organizacional, desarrollada por Chiavenato (2006) quien indica que la teoría surgió a partir de 1962, la cual sostiene que el desarrollo organizacional tiene relación con los procesos de cambio y con las aptitudes para adaptarse en las organizaciones y adecuarse a diferentes contextos que se presentan. En el caso de la comunicación, tenemos la teoría institucional sustentada por (Oliver, 1997) quien analiza básicamente el efecto de los elementos institucionales en la organización y en la prevalencia de prácticas organizacionales dentro de estos elementos. Se ha estudiado la teoría institucional por la influencia de las prácticas de

recursos humanos y más específicamente en el ámbito de la gestión familiar y el trabajo flexible, que es una posible ventaja del trabajo a distancia. Se puede observar que el marco teórico se ha centrado en enfocar la relación entre la adaptación al cambio y la comunicación durante el trabajo remoto, lo cual es corroborado por los resultados estadísticos.

Lo señalado, sobre la primera variable adaptación al cambio, se relaciona con el antecedente (Mergener & Trübner, 2022) examinó las preocupaciones personales a nivel de relaciones sociales influyeron en el rechazo del teletrabajo. Se encuestó a una gran cantidad de trabajadores alemanes (N = 4.448). Se aplicó análisis de regresión logística para examinar, en primer lugar, la entre las relaciones sociales de los trabajadores sociales de los empleados en el trabajo y el rechazo del trabajo en casa y, en segundo lugar, los efectos moderadores de las relaciones sociales en la esfera privada. de las relaciones sociales en el ámbito privado. Los resultados indican que la calidad del ambiente de trabajo con los compañeros y el supervisor es un motivo de rechazo de las relaciones sociales, más en el caso de las personas que viven solas que en el de las parejas y familias, lo que se sustenta con lo mencionado por (López Ahumada, 2020) hizo un análisis exhaustivo sobre la adaptación al cambio respecto al trabajo a distancia, que ante la situación de crisis mundial generada por la pandemia COVID-19, se evidenció que más del 80% de la población peruana, a pesar de su adaptación a las nuevas circunstancias, sufrieron consecuencias extremas de crisis económicas, sociolaborales y emocionales. De esta manera, las zonas urbanas concentraron más crisis, y de esa población más del 65% hicieron trabajo remoto desde sus casas, un 15% asumió responsabilidad de modo presencia, y el otro 20% lo hicieron de modo mixto. El estudio concluyó que el trabajo remoto fue una gran alternativa que trajo la pandemia COVID-19, en una realidad que el mundo se enfrenta a nuevos retos tanto sociales como económicos. En el caso de dimensión comunicación, se relaciona con el antecedente (Figueiredo et al., 2022) el aislamiento domiciliario obligatorio provocado por el COVID-19 en contextos profesionales condujo a una situación que obligó a reconvertir las actividades laborales a una modalidad a distancia. Un total de 127 participantes portugueses respondieron a la escala Pittsburgh que se desarrolla específicamente para caracterizar los hábitos de teletrabajo. Los resultados mostraron diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al uso de dispositivos y en la calidad de comunicación que tienen con su organización, así como diferencias en función de la edad, lo que se sustenta con lo mencionado por (Chow et al., 2022) determinó los

impactos experimentados por el personal que ha llevado a cabo WFH durante la pandemia COVID-19. Se trató de un estudio observacional transversal que utiliza una encuesta con una estrategia de muestreo intencional. Concluye que más del 90% de los participantes declararon que volverían a aprovechar la oportunidad de trabajar en la WFH si se les ofreciera.

De lo expuesto, se puede concluir, que se comprueba la relación directa e influenciada de la adaptación al cambio en la comunicación durante el trabajo remoto, desde la perspectiva del análisis estadístico y conceptual, por lo que toda organización, en la actualidad debe priorizar la adaptación al cambio, para mejorar la implementación y desarrollo de la comunicación durante trabajo remoto, lo que permitirá que mantenga su adaptabilidad ante la reorganización de su estructura interna laboral.

Se planteó como segundo objetivo específico determinar la relación entre la adaptación al cambio y los medios empleados en una empresa exportadora. Respecto a la estadística descriptiva de la variable adaptación al cambio, tenemos la tabla 1 y la figura 1, las que señalaron que el 90% de encuestados consideran que la adaptación al cambio es buena (36 personas), sin embargo, el 10% de la muestra total la consideran regular (4 personas). Con respecto a la estadística descriptiva de la dimensión medios empleados, tenemos la tabla 7 y la figura 7, en las cuales se observa, el 57,5% de la muestra total lo consideran regular (23 personas) y el 42.5% de encuestados consideran que los medios empleados durante trabajo remoto son buenos (17 personas). Esto concuerda con la estadística inferencial, de la prueba de hipótesis, mediante el estadígrafo Rho de Spearman, que evidenció una correlación positiva baja de 0,292 y un Sig. (Bilateral) =0.68, lo que, en consecuencia, permitió aceptar la hipótesis específica nula. De acuerdo con los resultados se percibe que la adaptación al cambio se está implementando en la empresa objeto de estudio de manera buena. En el caso de los medios empleados durante el trabajo remoto, se evidencia la relación indirecta que mantiene con la primera variable, ya que mientras la adaptación al cambio aumenta, la implementación de los medios empleados durante trabajo remoto disminuye o se vuelve más ineficiente.

Las evidencias para cada variable son sustentadas con las teorías, para adaptación al cambio, tenemos la teoría del desarrollo organizacional, desarrollada por Chiavenato (2006) quien indica que la teoría surgió a partir de 1962, la cual sostiene que el desarrollo organizacional tiene relación con los procesos de cambio y con las aptitudes

para adaptarse en las organizaciones y adecuarse a diferentes contextos que se presentan. En el caso de los medios empleados, tenemos la teoría institucional sustentada por (Oliver, 1997) quien analiza básicamente el efecto de los elementos institucionales en la organización y en la prevalencia de prácticas organizacionales dentro de estos elementos. Se ha estudiado la teoría institucional por la influencia de las prácticas de recursos humanos y más específicamente en el ámbito de la gestión familiar y el trabajo flexible, que es una posible ventaja del trabajo a distancia. Se puede observar que el marco teórico se ha centrado en enfocar la relación entre la adaptación al cambio y los medios empleados durante el trabajo remoto, lo cual es corroborado por los resultados estadísticos.

Lo señalado, sobre la primera variable adaptación al cambio, se relaciona con el antecedente (Singh et al., 2022) la pandemia de COVID-19, obligó a la mayoría de las personas a trabajar desde casa. Simultáneamente, se ha producido un aumento del uso de plataformas digitales para fines personales. El uso excesivo de la tecnología tanto para actividades laborales como personales puede causar tecnoestrés. Utilizando un enfoque cuantitativo, y teniendo una muestra de 306 empleados, este artículo aborda esta laguna en la investigación. Los resultados del estudio también muestran que los empleados con experiencia previa en el trabajo a distancia podrían manejar mejor el tecnoestrés (79%), mientras que aquellos con alta resiliencia experimentan una disminución del bienestar en presencia del agotamiento tecnológico inducido por el tecnoestrés en el contexto del trabajo a distancia forzoso (21%), lo que se sustenta con lo mencionado por (Bakarich et al., 2022) realizaron una investigación que tuvo como por objetivo general analizar la influencia del trabajo remoto y la influencia en el bienestar del colaborador. La metodología es mixta, el diseño es no experimental, descriptivo. Del mismo modo, se utilizaron instrumentos cuantitativos medibles como los test y cuestionarios; y en cualitativos como las entrevistas. Los estudios evidenciaron que en el trabajo remoto crearon nuevas oportunidades, pero a la vez dificultades, por lo que, Más de la cuarta parte de los trabajadores de la UE quieren seguir trabajando desde casa al menos algunas veces, en el futuro una vez que termine la crisis del COVID-19, mientras que solo unos pocos (13%) quisieran hacerlo todo el tiempo. La mayoría (78 %) prefiere un modelo de trabajo híbrido que combine teletrabajo y trabajo remoto. En el caso de la dimensión medios empleados durante el trabajo remoto, se relaciona con el antecedente (Castro, 2020) analizó el impacto del teletrabajo en los trabajadores de Entidades e Instituciones de

Cooperación Técnica Internacional sin fines de lucro, aplicó una serie de técnicas cuantitativas para el procesamiento de datos: el análisis descriptivo de la muestra y el análisis causal de regresión múltiple con el fin de determinar el impacto del teletrabajo en los colaboradores. Se concluyó que la satisfacción, la motivación, la preferencia por el teletrabajo, y, la preparación para trabajar en esta modalidad, influyen de manera positiva y significativa en la productividad de los trabajadores de las ENIEX que operaban en Perú al 2020, lo que se sustenta con lo mencionado por (Edquen, 2020) quien determinó la relación entre la variable trabajo remoto incidió en el desempeño laboral en una Fiscalía Provincial durante el estado de emergencia-COVID 19. Se trató de un estudio cuantitativo, descriptivo, cuya población fue de 100 participantes aplicándose una encuesta para la obtención de información. En sus resultados se observaron el trabajo remoto no contribuye en el desempeño laboral (30%), debido a las restricciones que ha tenido el personal de la fiscalía para continuar con los procesos pendientes de los usuarios (60%), el trabajo remoto ha tenido deficiencias (80%), por las carencias de equipos tecnológicos y los servicios de internet que no han contribuido para el desarrollo de las actividades diarias (100%).

De lo expuesto, se puede concluir, que se comprueba la relación directa e influenciada de la adaptación al cambio en los medios empleados durante el trabajo remoto, desde la perspectiva del análisis estadístico y conceptual, por lo que toda organización, en la actualidad debe priorizar la adaptación al cambio, para mejorar la implementación y desarrollo de los medios empleados durante trabajo remoto, lo que permitirá que mantenga su estabilidad interna mediante el uso de medios logísticos idóneos para un trabajo a distancia.

Se planteó como tercer objetivo específico determinar la relación entre la determinar relación entre la adaptación al cambio y la jornada laboral en una empresa exportadora. Respecto a la estadística descriptiva de la variable adaptación al cambio, tenemos la tabla 1 y la figura 1, las que señalaron que el 90% de encuestados consideran que la adaptación al cambio es buena (36 personas), sin embargo, el 10% de la muestra total la consideran regular (4 personas). Con respecto a la estadística descriptiva de la dimensión jornada laboral, tenemos la tabla 8 y la figura 8, en las cuales se observa, que el 90% de encuestados consideran que la jornada laboral durante el trabajo remoto es bueno (36 personas) y el 10% de la muestra total lo consideran regular (4 personas). Esto concuerda con la estadística inferencial, de la prueba de hipótesis, mediante el

estadígrafo Rho de Spearman, que evidencio una correlación positiva moderada de 0,501 y un Sig. (Bilateral) =0.0001, lo que, en consecuencia, permitió aceptar la hipótesis específica alterna. De acuerdo con los resultados se percibe que la adaptación al cambio se está implementando en la empresa objeto de estudio de manera buena. En el caso de la jornada laboral durante el trabajo remoto, se evidencia la relación directa que mantiene con la primera variable, ya que mientras la adaptación al cambio aumenta, la regulación e implementación de la jornada laboral durante trabajo remoto mejora o se vuelve más eficiente.

Las evidencias para cada variable son sustentadas con las teorías, para adaptación al cambio, tenemos la teoría del desarrollo organizacional, desarrollada por Chiavenato (2006) quien indica que la teoría surgió a partir de 1962, la cual sostiene que el desarrollo organizacional tiene relación con los procesos de cambio y con las aptitudes para adaptarse en las organizaciones y adecuarse a diferentes contextos que se presentan. En el caso de la jornada laboral, tenemos la teoría institucional sustentada por (Oliver, 1997) quien analiza básicamente el efecto de los elementos institucionales en la organización y en la prevalencia de prácticas organizacionales dentro de estos elementos. Se ha estudiado la teoría institucional por la influencia de las prácticas de recursos humanos y más específicamente en el ámbito de la gestión familiar y el trabajo flexible, que es una posible ventaja del trabajo a distancia. Se puede observar que el marco teórico se ha centrado en enfocar la relación entre la adaptación al cambio y la jornada laboral durante el trabajo remoto, lo cual es corroborado por los resultados estadísticos.

Lo señalado, sobre la primera variable adaptación al cambio, se relaciona con el antecedente (Castro, 2020) analizó el impacto del teletrabajo en los trabajadores de Entidades e Instituciones de Cooperación Técnica Internacional sin fines de lucro, aplicó una serie de técnicas cuantitativas para el procesamiento de datos: el análisis descriptivo de la muestra y el análisis causal de regresión múltiple con el fin de determinar el impacto del teletrabajo en los colaboradores. Se concluyó que la satisfacción, la motivación, la preferencia por el teletrabajo, y, la preparación para trabajar en esta modalidad, influyen de manera positiva y significativa en la productividad de los trabajadores de las ENIEX que operaban en Perú al 2020, lo que se sustenta con lo mencionado por (Roessler, et. al. 2021) estudio sobre reflexiones sobre como evaluar y mejorar la respuesta de las organizaciones ante la pandemia de COVID-19. Donde el objetivo de estudio fue identificar formas de mejorar la respuesta crítica a la evaluación multidisciplinaria

independiente en el entorno de la salud, político y socioeconómico. La metodología implementada fue cualitativa y de diseño fenomenológico. En los resultados del estudio se identificó recomendaciones para mejorar la organización y adaptabilidad del sistema nacional de salud, donde varios sectores tenían un déficit significativo. Se concluyó que las recomendaciones expuestas sirvan para el futuro ante una nueva circunstancia de pandemia que amenace contra la salud pública. En el caso de la dimensión jornada laboral, se relaciona con el antecedente (Edquen, 2020) quien determinó la relación entre la variable trabajo remoto incidió en el desempeño laboral en una Fiscalía Provincial durante el estado de emergencia-COVID 19. Se trató de un estudio cuantitativo, descriptivo, cuya población fue de 100 participantes aplicándose una encuesta para la obtención de información. En sus resultados se observaron el trabajo remoto no contribuye en el desempeño laboral (30%), debido a las restricciones que ha tenido el personal de la fiscalía para continuar con los procesos pendientes de los usuarios (60%), el trabajo remoto ha tenido deficiencias (80%), por las carencias de equipos tecnológicos y los servicios de internet que no han contribuido para el desarrollo de las actividades diarias (100%), lo que se sustenta con lo mencionado por (Uribe Kajat et al., 2021) quienes determinaron la relación entre el trabajo remoto y la gestión de las emociones. Su enfoque cuantitativo de diseño descriptivo-correlacional y de corte transversal permitió aplicar dos instrumentos en una muestra de 148 universitarios de una universidad pública. El análisis descriptivo indica que el 41% de los encuestados estuvo “de acuerdo” con la jornada del trabajo remoto, mientras que el mismo porcentaje se mostró “indiferente”, mientras que los resultados inferenciales indicaron que tanto las variables trabajo remoto y gestión de las emociones se correlacionan de forma positiva y moderada (0.465), la relación entre la dimensión jornada de trabajo y la variable gestión de las emociones es positiva y significativa con un valor de 0.51.

De lo expuesto, se puede concluir, que se comprueba la relación directa e influenciada de la adaptación al cambio en la jornada laboral durante el trabajo remoto, desde la perspectiva del análisis estadístico y conceptual, por lo que toda organización, en la actualidad debe priorizar la adaptación al cambio, para mejorar la implementación y regularización de la jornada laboral durante trabajo remoto, lo que permitirá que los nuevos principios (principio de la desconexión o el principio de conectividad) afecten su normal desarrollo.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con las conclusiones, es aconsejable verificar que estén los puntos esenciales incorporados, y recordar que no se trata de repetir el resultado, sino de resumir lo más importante y su significado (Hernández, et al. 2018, p.581). De acuerdo a los desarrollado, se procedió a redactar las conclusiones en orden respecto a los objetivos planteados.

1. Los resultados obtenidos en la estadística descriptiva sobre el objetivo general que planteo determinar la relación entre la adaptación al cambio y el trabajo remoto en una empresa exportadora, para la variable adaptación al cambio, señala que el 90% de los colaboradores coincidió en afirmar que la adaptación al cambio es buena, por lo que, al ser aceptada, se encuentra en nivel alto de aprobación. La explicación lógica sobre la percepción evidenciada es que los colaboradores de la empresa exportadora han notado cambios sustanciales en su modalidad laboral debido a las circunstancias de la pandemia del covid-19, considerando que esto abrió camino a que se realizara un trabajo a distancia desde el hogar, lo que conlleva un compromiso por parte de la empresa y sus colaboradores de adaptarse de la forma más eficiente a estas nuevas circunstancias ambientales, que afectan el normal desarrollo de las actividades industriales de la organización a nivel nacional e internacional; sin embargo, este proceso de adaptación solo pudo ser implementado para los colaboradores con calidad de empleados administrativos, es decir, los obreros y demás personal de riesgo, percibieron otros cambios en sus condiciones laborales, como el adelanto de vacaciones, la suspensión perfecta de labores, la licencia con goce de haber, entre otros. En el caso de la variable trabajo remoto, el 82,50% de encuestados consideran que el trabajo remoto es bueno, resultado que evidencia nuevamente que esta modalidad laboral, fue aceptada por la mayoría de colaboradores, por lo que, demuestra un alto nivel de aprobación. En los resultados inferenciales obtuvieron un coeficiente de correlación de 49,1% aceptable, confirmando que la adaptación al cambio está relacionada moderadamente con el trabajo remoto implementado en la empresa objeto de estudio. Las evidencias manifiestan, que, si bien la adaptación al cambio aplicada en la empresa está generando un impacto en la implementación del trabajo remoto, aun no se percibe la efectividad de la adaptabilidad que deben demostrar de forma conjunta la organización y los

colaboradores. Para mejorar esta situación, se deberían replantear las estrategias para incorporar como una cualidad personal y empresarial la adaptación al cambio, como un mecanismo de respuesta, que afecte directamente a la implementación y regularización del trabajo remoto, centrado en evaluar la iniciativa, la estructura interna organizacional, la logística a utilizar en el trabajo a distancia y sobre todo realizar evaluaciones sobre la eficiencia de los colaboradores que están optando por esta modalidad laboral.

2. Los resultados obtenidos de la estadística descriptiva sobre el primer objetivo específico que planteo determinar la relación entre la adaptación al cambio y la comunicación en una empresa exportadora, respecto a la variable adaptación al cambio, señala que el 90% de los colaboradores coincidió en afirmar que la adaptación al cambio es buena, por lo que, al ser aceptada, se encuentra en nivel alto de aprobación. La explicación lógica sobre la percepción evidenciada es que los colaboradores de la empresa exportadora han notado cambios sustanciales en su modalidad laboral debido a las circunstancias de la pandemia del covid-19, considerando que esto abrió camino a que se realizara un trabajo a distancia desde el hogar, lo que conlleva un compromiso por parte de la empresa y sus colaboradores de adaptarse de la forma más eficiente a estas nuevas circunstancias ambientales, que afectan el normal desarrollo de las actividades industriales de la organización a nivel nacional e internacional; sin embargo, este proceso de adaptación solo pudo ser implementado para los colaboradores con calidad de empleados administrativos, es decir, los obreros y demás personal de riesgo, percibieron otros cambios en sus condiciones laborales, como el adelanto de vacaciones, la suspensión perfecta de labores, la licencia con goce de haber, entre otros. En el caso de la dimensión comunicación, el 85% de encuestados consideran que la comunicación durante el trabajo remoto es buena, resultado que evidencia nuevamente que esta modalidad laboral, fue aceptada por la mayoría de colaboradores, por lo que, demuestra un alto nivel de aprobación. En los resultados inferenciales obtuvieron un coeficiente de correlación de 45,5% aceptable, confirmando que la adaptación al cambio está relacionada moderadamente con la comunicación durante el trabajo remoto implementado en la empresa objeto de estudio. Las evidencias manifiestan, que, si bien la adaptación al cambio aplicada en la empresa está

generando un impacto en la implementación de las formas de comunicación durante el trabajo remoto, aun no se percibe una comunicación plena, fluida y regularizada entre la empresa y el colaborador, que pueda ser percibido mediante los canales de comunicación tradicionales y nuevos. Para mejorar esta situación, se deberían replantear las estrategias de comunicación entre la empresa y el colaborador, para mantener vigilada la adaptación al cambio aplicada, que afecte directamente a la implementación y regularización de los canales (regulares y virtuales) de comunicación durante el trabajo remoto, centrado en evaluar el entendimiento, la reciprocidad y la adecuación a los nuevos canales virtuales de comunicación eficiente, que puede existir como el aplicativo zoom, Google meet, whats apps, telegram, entre otros.

3. Los resultados obtenidos de la estadística descriptiva sobre el segundo objetivo específico que planteo determinar la relación entre la adaptación al cambio y los medios empleados en una empresa exportadora, respecto a la variable adaptación al cambio, señala que el 90% de los colaboradores coincidió en afirmar que la adaptación al cambio es buena, por lo que, al ser aceptada, se encuentra en nivel alto de aprobación. La explicación lógica sobre la percepción evidenciada es que los colaboradores de la empresa exportadora han notado cambios sustanciales en su modalidad laboral debido a las circunstancias de la pandemia del covid-19, considerando que esto abrió camino a que se realizara un trabajo a distancia desde el hogar, lo que conlleva un compromiso por parte de la empresa y sus colaboradores de adaptarse de la forma más eficiente a estas nuevas circunstancias ambientales, que afectan el normal desarrollo de las actividades industriales de la organización a nivel nacional e internacional; sin embargo, este proceso de adaptación solo pudo ser implementado para los colaboradores con calidad de empleados administrativos, es decir, los obreros y demás personal de riesgo, percibieron otros cambios en sus condiciones laborales, como el adelanto de vacaciones, la suspensión perfecta de labores, la licencia con goce de haber, entre otros. En el caso de la dimensión medios empleados, el 57,5% de la muestra total lo consideran que los medios empleados durante el trabajo remoto es regular, resultado que evidencia que los colaboradores no están percibiendo en su totalidad los medios logísticos proporcionados por la empresa durante el desarrollo del trabajo remoto, esto a

pesar que la empresa ha invertido en generar un buen soporte virtual y una nube para la carga y guardado de documentos relevantes, lo que podría estar ocurriendo por el desconocimiento de los colaboradores de las nuevas tecnologías. En los resultados inferenciales obtuvieron un coeficiente de correlación de 29,2%, evidenciando una baja relación entre la adaptación al cambio y los medios empleados durante el trabajo remoto, lo que denota que, si bien la empresa ha implementado una correcta logística virtual, no está siendo enteramente percibido y/o utilizado por los colaboradores. Las evidencias manifiestan, que, si bien la adaptación al cambio aplicada en la empresa está generando un impacto en la implementación de los medios empleados durante el trabajo remoto, aun no se aprecia una percepción o uso de esta logística virtual. Para una mejora se debería brindar capacitaciones a los colaboradores para que pueda percibir y utilizar de forma eficiente los medios logísticos empleados por la empresa, que pone a su disposición, para que realicen un trabajo remoto eficiente.

4. Los resultados obtenidos de la estadística descriptiva sobre el tercer objetivo específico que planteo determinar la relación entre la adaptación al cambio y la jornada laboral en una empresa exportadora, respecto a la variable adaptación al cambio, señala que el 90% de los colaboradores coincidió en afirmar que la adaptación al cambio es buena, por lo que, al ser aceptada, se encuentra en nivel alto de aprobación. La explicación lógica sobre la percepción evidenciada es que los colaboradores de la empresa exportadora han notado cambios sustanciales en su modalidad laboral debido a las circunstancias de la pandemia del covid-19, considerando que esto abrió camino a que se realizara un trabajo a distancia desde el hogar, lo que conlleva un compromiso por parte de la empresa y sus colaboradores de adaptarse de la forma más eficiente a estas nuevas circunstancias ambientales, que afectan el normal desarrollo de las actividades industriales de la organización a nivel nacional e internacional; sin embargo, este proceso de adaptación solo pudo ser implementado para los colaboradores con calidad de empleados administrativos, es decir, los obreros y demás personal de riesgo, percibieron otros cambios en sus condiciones laborales, como el adelanto de vacaciones, la suspensión perfecta de labores, la licencia con goce de haber, entre otros. En el caso de la dimensión jornada

laboral, el 90% de encuestados consideran que la jornada laboral durante el trabajo remoto es buena, resultado que evidencia nuevamente que esta modalidad laboral, fue aceptada por la mayoría de colaboradores, por lo que, demuestra un alto nivel de aprobación. En los resultados inferenciales obtuvieron un coeficiente de correlación de 50,1% aceptable, confirmando que la adaptación al cambio está relacionada moderadamente con la jornada laboral durante el trabajo remoto implementado en la empresa objeto de estudio. Las evidencias manifiestan, que, si bien la empresa la empresa ha establecido como factor interno cumplir con los mandatos imperativos internos sobre la regulación del trabajo remoto, para no vulnerar derechos fundamentales de los colaboradores, este cumplimiento no viene siendo percibido por la mitad de colaboradores encuestados, debido a su desconocimiento de los nuevos principios laborales que rigen el desarrollo de del trabajo remoto. Para mejorar esta situación, se deberían establecer capacitaciones, donde los colaboradores interactúen y conozcan la ley que regula el trabajo remoto, su guía de aplicación y los derechos que pueden ejercer durante el desarrollo del mismo, en base a los nuevos principios laborales surgidos (como la desconexión o la conectividad).

En el proceso sistemático de la presente investigación, se presentaron límites de carácter metodológico, relacionado con la participación de los colaboradores de la empresa en las encuestas debido a la falta de tiempo y la cantidad de preguntas planteadas, para obtener su percepción adaptación al cambio y el trabajo remoto. Además de la comprensión de algunas preguntas para el debido llenado del cuestionario y el tiempo aplicado para el presente estudio fue un limitante para poder obtener mayor información sobre las variables de estudio; otro limitante es que a nivel internacional se pudo encontrar bastante información, que tuvo que ser traducida al castellano, para una correcta interpretación.

VII. RECOMENDACIONES

Esta investigación presenta las siguientes recomendaciones técnicas, legales y de investigación:

1. Se sugiere diseñar un replanteamiento de las estrategias de adaptación al cambio aplicadas para la implementación del trabajo remoto, enfocándose en mejorar la comunicación entre la empresa y sus colaboradores mediante mecanismos virtuales o la implementación de chats grupales y personales de las apps web, de esta manera con iniciativa de la empresa, se podrá hacer seguimiento de manera empática al proceso de adaptabilidad que tienen los colaboradores respecto al trabajo remoto, realizando un buen soporte físico y virtual, esto tendrá como consecuencia inmediata que las actividades laborales durante el trabajo remoto se realicen de forma más eficiente, pero de forma paralela se corrobora la condición de una buena salud y seguridad en el trabajo.

2. Otra recomendación, es mejorar la logística interna de la empresa, con la finalidad de disponer y ofrecer a los colaboradores de manera más eficiente los medios y mecanismos necesarios para desarrollar sus labores durante la implementación del trabajo remoto, para cumplir los objetivos de la empresa. Asimismo, gestar un plan de acción, con conocimiento de todos los colaboradores, que especifique los nuevos procedimientos, funciones, deberes, derechos y obligaciones, respecto a sus actividades durante el cumplimiento de su jornada laboral en el trabajo remoto. De hecho, la formación de inducción y capacitación sobre estos temas para todos los empleados de la empresa es fundamental para lograr un mejor desempeño y una mayor adaptabilidad a los cambios en la empresa.

3. Se plantea crear un diseño de experiencia de los colaboradores, que permita monitorear la percepción de los colaboradores sobre el cumplimiento de sus labores durante la implementación del trabajo remoto, a modo de encuestas de satisfacción anónimas, para medir el nivel de aceptación y adecuación del colaborador respecto esta nueva modalidad laboral, agregando preguntas abiertas, donde el colaborador pueda consignar su opinión personalísima y se

pueda tener una visión real sobre los pro y contras de la adaptación al cambio y el trabajo remoto.

4. Se aconseja, realizar una evaluación retrospectiva sobre la jornada ordinaria presencial, para adecuar la jornada laboral al iniciar la modalidad de trabajo remoto, dar seguimiento al trabajo diario y hacer planes para casos imprevistos; Asimismo respetar los nuevos lineamientos legales respecto al derecho de desconexión digital o la conectividad, bajo cargo de realizar capacitaciones que los mantengan informados sobre estos temas de relevancia.

5. Se recomienda, utilizar estos resultados, como base para una investigación de nivel explicativo o de enfoque cualitativo, utilizando otros métodos e instrumentos, teniendo en cuenta las limitantes que se tuvo de manera preliminar, para que puedan desarrollar sus actividades de investigación de una manera más eficiente.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*.
- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional*. Mexico: Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Achua, L. (2011). *Liderazgo* (4ta. Ed.). Mexico: Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Acuña, M. (2021). *América Latina, entre la nueva realidad y las viejas desigualdades*. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 129-140. Obtenido de <https://doi.org/10.36390/telos231.10>
- Adabàn, C. L. Hidalgo, S. J., Pinilla, B. J. & Palanca A. D. (2020). *Propofol from white to green*. *Anales de Pediatría*, 347-348. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2019.12.010>
- Aquije, C. (2018). *Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional*. *Palermo Business Review*(18), 337-351. Obtenido de https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_17.pdf
- Arriola y Neyra (2020). *Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654024/Arriola_GM.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Bajzikova, L., Sajgalikova, H., Woicak, E., & Polakova, M. (2016). *How Far is Contract and Employee Telework Implemented in SMEs and Large Enterprises? (Case of Slovakia)*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 420 - 426. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.052>
- Ballesteros, E. y Parra, D.A. & Aguayo, V.R. (2020). *Competitividad y sustentabilidad en la gestión estratégica de las empresas globales en tiempos de COVID-19*. *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*, 899 - 916. Obtenido de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=eb4e3a7b-bd62-4871-b432-c23654308eac%40sdc-v-sessmgr03>
- Bauce, G. J., Córdova, M. A., & Avila, A. V. (2018). *Operacionalización de variables*. *Revista del Instituto Nacional de Higiene*
- Bakarich, K. M., Marcy, A. S., & O'Brien, P. E. (2022). *Has the fever left a burn? A study of the impact of COVID-19 remote working arrangements on public accountants' burnout*. *Accounting Research Journal*. <https://doi.org/10.1108/ARJ-09-2021-0249>

- Bekele, F., Mechessa, D.F., & Sefera, B. (2021). *Prevalence and associated factors of the psychological impact of COVID-19 among communities, health care workers and patients in Ethiopia: A systematic review. Annals of Medicine and Surgery*, 66. doi:<https://doi.org/10.1016/j.amsu.2021.102403>
- Bernal, C. (2006). *Metodologia de la investigaciòn*. Mèxico: Pearson 3^o ediciòn. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bernal, C. (2016). *Metodologia de la Investigaciòn*. Naucalpan de Juàrez: Pearson Educaciòn 3.
- Becker, W., Belkin, L., Tuskey, S, y Conroy, S. (2022). *Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being* (Artículo de Investigación). Recuperado de <https://acortar.link/T7qK9F>
- Bojovic, D., Benavides, J. & Soret, A. (2020). *What we can learn from birdsong: Mainstreaming teleworking in a post-pandemic world. Earth System Governance*, 1 - 5. doi:<https://doi.org/10.1016/j.esg.2020.100074>
- Burns, T. y Stalker, GM. (1961). *La gestión de la innovación*. Scientific Research, 1.
- Błaszczyk, M., Popović, M., Zajdel, K., & Zajdel, R. (2022). *The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Organisation of Remote Work in IT Companies. Sustainability* (Switzerland), 14(20). <https://doi.org/10.3390/SU142013373>
- Calderòn, L. y Rodriguez, M. (2020). *Toma de decisiones gerenciales para la reactivaciòn de las pymes del sector gastronómico en la ciudad de Villavicencio ante las medidas de confinamiento producto de la epidemia por COVID-19. Repositorio Institucional*, 1-52. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/28632>
- Caman, K. I. (2020). *El derecho a la desconexiòn digital fuera del àmbito laboral, a propòsikto de la implementaciòn del trabajo remoto*. Revista Actualidad Loral, 1-5.
- Campbell, W. and Blakemore, C. (1969). *On the existence of neurones in the human visual system selectively sensitive to the orientation and size of retinal images. The Journal of Physiology*, 203, 237 - 260. Obtenido de http://apps.usd.edu/coglab/schieber/pdf/Blakemore_Campbell_Jphysiol69.pdf
- Caparrós Ruiz, A. (2022). *Factors determining teleworking before and during COVID-19: some evidence from Spain and Andalusia*. Applied Economic Analysis, 30(90),

196–212. <https://doi.org/10.1108/AEA-08-2021-0199>

- Castro, A. (2020). *Impacto del teletrabajo en los trabajadores de entidades e instituciones de cooperación técnica internacional constituidas en el extranjero* (Eniex) que operan en Perú al 2020. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Condori, P. (2020). *Universo población y muestra*. Curso taller.
- Cortès, G., Henao, N., & Osorio, V. (2020). *Trabajo Remoto En Tiempos De Covid-19 Y Su Impacto En El Trabajador*. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriela%20Corte%cc%81s%2c%20Nicolas%20Henao%2c%20Valentina%20Osorio%2c%20Diciembre%202020%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cortès, N. (2020). *Todo sobre la jornada de trabajo para el Perú 2020-2021*. GeoVictoria, 1-5. Obtenido de <https://www.geovictoria.com/pe/jornada-trabajo-peru-2020/>
- Chavez, J., Martínez, J., & Dávila, R. (2020). *Educación a Distancia y Teletrabajo*. 15(1), 264-277. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v15-n1/A19.15\(1\)264-277.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n1/A19.15(1)264-277.pdf)
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (2da. Edición). México: Editorial McGraw-Hill Companies, Inc.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del recurso humano* (3era. Ed.). México: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: The McGraw-Hill Companies, Inc. .
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones (10ma. edic.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Chow, J. S. F., Palamidis, D., Marshall, S., Loomes, W., Snook, S., & Leon, R. (2022). *Teleworking from home experiences during the COVID-19 pandemic among public health workers* (TelEx COVID-19 study). *BMC Public Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/S12889-022-13031-0>
- Decreto de Urgencia N° 026-2020 (2020). *Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (Covid-19) en el Territorio Nacional*. Diario Oficial el peruano. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948->

1.pdf

Dongil, E. y Cano, A. (2014). *Habilidades Sociales*. Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrès (SEAS). Obtenido de https://bemocion.sanidad.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_habilidades_sociales.pdf

Donati, S., Viola, G., Toscano, F. y Zappalá, S. (2021). *Not All Remote Workes Are Similar: Techology Acceptance, Remote Work Beliefs. And Wellbeing of Remote Workers during the Second Wave of the COVID-19 Pandemic*. (Artículo de Investigación). Recuperado de <https://acortar.link/hSqYtA>

Edquen, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia - Covid 19*. Universidad Señor de Sipán, 11. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

El Peruano. (11 de 03 de 2020). *Decreto Supremo N° 008-2020-SA*. Obtenido de Revista del Estado - El Peruano: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/483010-008-2020-minsa>

El Peruano. (11 de 03 de 2020). *Decreto Supremo N° 010-2020-TR*. Obtenido de busquedas.elperuano.pe: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2/>

Esquerda, M. (2021). *Ventajas, inconvenientes y aspectos èticos del teletrabajo*. FMC Formaciòn Mèdica Continuada en Atenciòn Primaria, 207-209. doi:<https://doi.org/10.1016/j.fmc.2020.09.004>

Estuñan, L., Villamil, H. & Jimenez, E. (2018). *Condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las obras*. Construdata, 12-23. doi:<https://doi.org/10.21803/pensam.v12i22.249>

Edquen, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID -19*. In Universidad Señor de Sipán.

Figueiredo, S., João, R., Alho, L., & Hipólito, J. (2022). *Psychological Research on Sleep Problems and Adjustment of Working Hours during Teleworking in the COVID-19 Pandemic: An Exploratory Study*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(21), 14305. <https://doi.org/10.3390/IJERPH192114305>

Fraga, S. (2014). *La adaptabilidad organizacional*. Revista Española de orientaciòn y

- Freeman y Hannan. (1977 / 1984). *Teoría de Población Ecológica*. Teorías Modernas Jimdofree, 5.
- Gómez, J., Rodríguez-Serrano, A., Loeb, S., Yuen-Chun Teoh, J. Ribal, M.J., Bloemberg, J., Catto, J., Poppel, H., González, J., Esteban, M., & Rodríguez Socarràs, M. (2020). *Telemedicine and smart working: Spanish adaptation of the European Association of Urology recommendations*. *Actas Urológicas Españolas*, 644-652. doi:<https://doi.org/10.1016/j.acuroe.2020.08.007>
- González, C. (2015). La adaptabilidad Organizacional desde el enfoque de la teoría de Contingencia y la Escuela de configuración. *Revista Global de Negocios*, 69-81. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2658727
- González, C. (2015). *La adaptabilidad Organizacional desde el enfoque de la teoría de Contingencia y la Escuela de configuración*. *Revista Global de Negocios*, 69-81. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2658727
- González, C. (2015). *La adaptabilidad organizacional desde el enfoque desde la teoría de contingencia y la escuela de configuración*. *Revista global de negocios*. Vol. 3. No. 4., <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/rgnego/rgn-v3n4-2015/RGN-V3N4-2015.pdf#page=71>.
- Guzmán, A. (2018). *Adaptabilidad y Proceso de Cambio organizacional*. Quetzaltenango.: Universidad Rafael Landívar.
- Guabloche, J., & Gutierrez, A. (2021). *La evolución y el futuro del trabajo a distancia en el Perú*. *Moneda Laboral Banco Central de Reservas*, 1(2), 37–42.
- Graus, M. E. G. (2018). *Estadística aplicada a la investigación educativa*. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Capítulo 9 *Recolección de datos cuantitativos*. R. Hernández Sampieri, Metodología de la investigación.
- Hernández, R. y Mendoza C. (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana editores S.A. de C.V.
- James, G., Schröder, T., & De Boos, D. (2022). *Changing to remote psychological therapy during COVID-19: Psychological therapists' experience of the working alliance, therapeutic boundaries and work involvement*. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 95(4), 970–989.

<https://doi.org/10.1111/PAPT.12413>

- Jàuregui, A. (2021). *Servucción. Què es, elementos y ejemplo*. Gestipolis, 1-5. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/servuccion-que-es-elementos-y-ejemplo/>
- Kawashima, T., Nomura, S., Tanoue, Y., Yoneoka, D., Eguchi, A., Shi, S. & Miyata, H. (2021). *The relationship between fever rate and telework implementation as a social distancing measure against the COVID-19 pandemic in Japan*. Public Health, 12-14. doi:<https://doi.org/10.1016/j.puhe.2020.05.018>
- Kerlinger, E. (1979). *Enfoque Conceptual de la investigación del comportamiento*. México, DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Kowalski, G., & Ślebarska, K. (2022). *Remote Working and Work Effectiveness: A Leader Perspective*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22). <https://doi.org/10.3390/IJERPH192215326>
- Kylin, C. (2007). *Coping with boundaries - A study on the interaction between work and non-work life in home-based telework*. [Tesis de doctorado, Universidad de Estocolmo]. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-6999>
- Kolomoets, E. (2022). *Ensuring information security in the field of remote work*. (Artículo de Investigación). Recuperado de <https://acortar.link/wV3Y00>
- Lawrence y Lorsch. (1967). *Teoría de la Contingencia*. Berlin, Germany: CC-BY-NC-ND 4.0. Obtenido de <https://www.losrecursoshumanos.com/teoria-de-la-contingencia-de-lawrence-ylorsch/>
- Lee, S., Puerto, S., Gardiner, D., Baush, J. (2020). *Los jóvenes y la covid 19: Efectos en los empleos, la educación, los derechos y el bienestar mental. Empleo Decente para los jóvenes., 14-25*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_753054.pdf
- Lizana, K. &. (2021). *Gestión del Conocimiento y Adaptación al Cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima*. Callao: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69997/Lizana_SKJ-Rosas_GSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, S. (2014). *Adaptación al negocio. Escuela de negocios y dirección., 1-2*. Obtenido de <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/marketing-ventas/adaptacion-al-cambio-estas-haciendo-a-tu-empresa-las-preguntas-correctas/>

- López, S., Ospina, D. y Leòn, N. (2021). *Gestión del cambio organizacional mediante la metodología del modelo Adkar para la adaptación al trabajo remoto como contingencia por la pandemia producto del virus Covid-19*. Repositorio Institucional: Nuestro conocimiento a tu alcance., 1-4. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34499/1/2021_modelo_adkar.pdf
- López, P. L. (2004). *Población muestra y muestreo*. *Punto cero*, 9(08), 69-74. manufacturing firms. An exploratory study. *The TQM Journal*.
- López Ahumada, J. E. (2020). *Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19*. Documentos de Trabajo (IELAT, Instituto Universitario de Investigación En Estudios Latinoamericanos), ISSN-e 1989-8819, N°. 134, 2020, Págs. 1-74, 134, 1–74.
- Madero, S., Ortiz, O., Ramírez, J. y Olivas, M. (2021). Stress and myths related to the COVID-19 pandemic's effects on remote work (Artículo de Investigación). Recuperado de <https://acortar.link/4Xz6Qk>
- Martinez, P. y Morote, R. . (2001). *Preocupaciones en Adolescentes de Lima y sus Estilos de Afrontamiento*. *Revista de Psicología*, 211-236.
- MacRae, I y Sawatzky, R. (2020). *Trabajo remoto: Personalidad y rendimiento Resultados de la investigación*. Artículo científico.
- Mergener, A., & Trübner, M. (2022). *Social relations and employees' rejection of working from home: A social exchange perspective*. *New Technology, Work and Employment*, 37(3), 469–487. <https://doi.org/10.1111/NTWE.12247>
- Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ñaupas, H., Valdivia, M.R., Palacios, J.J. y Romero, H.E. (2018). *Metodología de la Investigación* (5ta. Edición). Lima: Ediciones de la U.
- Oszlak, O. (2020). *Trabajo remoto: hacer necesidad virtud*. CUI NAP Argentina, 11-19.
- Oliva, F. L., & Kotabe, M. (2020). *Barriers, practices, methods and knowledge management tools in startups*. *Journal of Knowledge management*.
- Oliver, C. (1997). *Sustainable Competitive Advantage: Combining Institutional and Resource-based Views*”, *Strategic Management Journal* 18(9) 697- 713.
- Pâitàn, J. (2018). *¿LOS TRABAJADORES DE DIRECCIÓN Y CONFIANZA TIENEN O*

NO DERECHO AL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO? Rodríguez Angobaldo, 15-52.

Paredes. (2017). *Adaptación al cambio: Una competencia necesaria para crecer profesionalmente*. Universidad de Costa Rica.

Parrondo, J. (2021). *Relaciones laborales y prevención artículos. Fatiga Psicológica asociada al teletrabajo: Cuando la labor, en lugar de ser parte de la solución, es un problema.*, 143-161.

Peirò, R. (2021). *Teorías de Contenido*. Economipedia, 1-5.

Pelàez, C. (2013). *Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad, una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético*. *Revista científica pensamiento y gestión* , 35.

Pelàez, M. (2016). *La adaptación al cambio. Interempresas, Canales Sectoriales*, 1-4. Obtenido de <https://www.interempresas.net/Ferreteria/Articulos/159927-La-adaptacion-al-cambio-como-clave-principal-para-que-un-negocio-tenga-exito.html>

Pérez, M. Luis, M. y Martínez, A. (2005). *Teletrabajo y teorías organizativas: análisis empírico de su viabilidad y difusión potencial*. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa* 14(2) 125-144. https://www.researchgate.net/publication/349311074_Teletrabajo_y_teorias_organizativas_analisis_empirico_de_su_viabilidad_y_difusion_potencial/link/602a1fe5a6fdcc37a8292326/download

Pokojski, Z., Kastner, A. y Lipowski, M. (2022). *Remote Work Efficiency from the Employers Perspective-What's Next?* (Artículo de Investigación). Recuperado de <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/7/4220>

Prada, R. (2013). *Liderazgo*. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1-3. Obtenido de <https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1no2/ospina.pdf>

Reynosa, C. A. (2017). *Los paradigmas de la investigación científica*. *Avances en psicología*, 23(1), 9-33

Roessler, M. et. al. (21 de 10 de 2021). *Post COVID-19 in children, adolescents, and adults: results of a matched cohort study including more than 150,000 individuals with COVID 2019*. doi:<https://doi.org/10.1101/2021.10.21.21265133>

Rojas, C. (2020). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-

SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sabino, C. (1992). *El Proceso de Investigación*. Caracas: Ed. Panamericana y Ed.Lumen. Obtenido de http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Sánchez, H. y. (2018). *Manual de términos en Investigación científica, tecnológica y humanística*. Univerdad Ricardo Palma, 235.
- Singh, P., Bala, H., Dey, B. L., & Filieri, R. (2022). *Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing*. *Journal of Business Research*, 151, 269–286. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2022.07.002>
- Smith, P. et al. (2010). *Ejercicio aeróbico y rendimiento neurocognitivo: una revisión metaanalítica de ensayos controlados aleatorios*. *Psicosom Med.*, 239-52. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20223924/>
- Talavera, F. (2019). *La flexibilidad como elemento de cambio para la creatividad e innovación en el aula universitaria*. ProQuest, 81-92. Obtenido de <https://www.proquest.com/docview/2317843941?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Thompson, J. (1967). *Organizations in Action*. Harvard Business School, 7.
- Tomàs, D. (2021). *¿Què son los soportes digitales y cómo sacarles partido?* Marketing y Comunicació, 1-5.
- Toribio, K. (2020). *El trabajo remoto en tiempo de COVID-19*. MUNIZLAW, 1-5. Obtenido de <https://estudiomuniz.pe/el-trabajo-remoto-en-tiempo-de-covid-19/>
- Uribe Kajat, J., Jiménez de Aliaga, K. M., Vargas Dávila, J. G., Rey de Castro Hidalgo, D. E., Bashualdo Pérez, M. Á., Geraldo Campos, L. A., Uribe Kajat, J., Jiménez de Aliaga, K. M., Vargas Dávila, J. G., Rey de Castro Hidalgo, D. E., Bashualdo Pérez, M. Á., & Geraldo Campos, L. A. (2021). *El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores*, Lima-Perú (2020). *Industrial Data*, 24(1), 179–199. <https://doi.org/10.15381/IDATA.V24I1.19858>
- Valencia, A. (2018). *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*. *IUS - Revista el Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 12(4), 203-226. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf>
- Vallejo, O. y Campo, K. (2021). *Gestión emocional para el trabajo en casa*. Colegio

Colombiano de psicólogos, 2-15.

Velasco, M. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de confinamiento, memoria colectiva y aprendizaje organizacional*. CUIINAP, 12-22.

Wolters, K. (2020). *La comunicación: clave en el trabajo remoto*. Capital Humano, 1. Obtenido de <https://capitalhumano.wolterskluwer.es/ch/2020/03/19/la-comunicacion-clave-en-el-trabajo-remoto>

Woodward, J. (1965). *Organización industrial: teoría y práctica*. Oxford University Press., 16.

Zafrilla, J. y Laencina, T. (2015). *Negociación, Adaptabilidad y Flexibilidad*. Murcia: Algama Desarrollo Empresarial. España, p. 45-56.

Zafrilla, J. y Laencina, T. (2015). *Negociación, Adaptación y Flexibilidad*. M en CyTE Lilia G. Torres Fernández, 1-45. Obtenido de <https://fddocuments.net/document/negociacion-adaptacion-y-flexibilidad.html>

IX. ANEXOS

Anexo. 1. Cuadro de Correlación de Spearman

Tabla 14

Cuadro de coeficiente Correlación de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0,9 a -0,99)	Correlación negativa muy alta
(-0,7 a -0,89)	Correlación negativa alta
(-0,4 a 0,69)	Correlación negativa moderada
(-0,2 a -0,39)	Correlación negativa baja
(-0,01 a -0,19)	Correlación negativa muy baja
0	Nula
(0,0 a 0,19)	Correlación positiva muy baja
(0,2 a 0,39)	Correlación positiva baja
(0,4 a 0,69)	Correlación positiva moderada
(0,7 a 0,89)	Correlación positiva alta
(0,9 a 0,99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014).

Anexo. 2: Matriz de Consistencia

Elaboración Propia

Matriz de consistencia											
Título: "Adaptación al Cambio y trabajo Remoto, en la empresa Topy Top, San Juan de Lurigancho, Lima, 2020-2021".											
Autor: Jorge Luis Espino Colchado.											
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES								
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	Variable(X): ADAPTACION AL CAMBIO								
<p>¿Cómo se relaciona la adaptación al cambio y el trabajo remoto en la empresa Topy Top S.A. - San Juan de Lurigancho, lima 2020 - 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la adaptación al cambio y la comunicación en la empresa Topy Top S.A., San Juan de Lurigancho, Lima 2020-2021?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre la adaptación al cambio y los medios empleados en la empresa Topy Top S.A. San Juan de Lurigancho, Lima 2020-2021?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cómo se relaciona la adaptación al cambio y la Jornada laboral en la empresa Topy Top S.A. San Juan de Lurigancho, Lima 2020-2021?</p>	<p>Establecer la relación entre la adaptación al cambio y el trabajo remoto en la empresa Topy Top S.A. San Juan De Lurigancho, Lima 2020-2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Objetivo específico 1 Determinar relación entre la adaptación al cambio y la comunicación en la empresa Topy Top S.A., San Juan de Lurigancho, Lima 2020-2021.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre la adaptación al cambio y los Medios empleados en la empresa Topy Top S.A., San Juan de Lurigancho, Lima 2020-2021.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la adaptación al cambio y la Jornada laboral en la empresa Topy Top S.A. san juan de Lurigancho, lima 2020-2021.</p>	<p>Existe relación entre la adaptación al cambio y el trabajo remoto en la empresa Topy Top S.A. San Juan De Lurigancho, Lima 2020-2021.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS Hipótesis específica 1 Existe relación entre la adaptación al cambio y la comunicación en la aplicación en la empresa Topy Top S.A., San Juan de Lurigancho, Lima 2020-2021.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación entre la adaptación al cambio y los Medios empleados en la empresa Topy Top S.A., San Juan de Lurigancho, Lima 2020-2021.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación entre la adaptación al cambio y la Jornada laboral en la empresa Topy Top S.A. san juan de Lurigancho, lima 2020-2021</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos				
			Iniciativa	Prontitud Para Actuar	1 - 2	Escala: de medida tipo Likert. Preguntas ordinales.	Bueno <83 - 110> Regular <53 - 82> Malo <0 - 52>				
			Adaptabilidad	Flexibilidad	3 - 5						
			Empatía	Conciencia de los sentimientos	6 - 7						
				Conciencia de las necesidades	8 - 10						
				Preocupaciones ajenas	11 - 13						
				Plan de Contingencia	14 - 16						
				Innovadora	17 - 18						
				Eficiente	19 - 20						
				Servicio	21 -22						
				Calidad	23 - 24						
				Capacitación	25						
			Variable(Y): TRABAJO REMOTO								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems			Escala y valores	Niveles y rangos		
			Comunicación	Soporte físico	1 - 2			Escala: de medida tipo Likert. Preguntas ordinales.	Bueno (83-100) Regular (62-82) Malo (0-61)		
Soporte digital	3 - 5										
Duración de la aplicación del trabajo remoto	6										
Parte responsable de proveerlo	7 - 8										
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	9										
Aspectos relativos a la prestación de servicios	10 - 11										
Medios empleados	Facilidades necesarias	12 - 13									
	Medios o mecanismo para su desarrollo	14 - 15									

				Jornada laboral	Jornada pactada	16 – 17		
					Jornada ordinaria de trabajo	18 – 19		
					Trabajadores de dirección	20 – 22		
					Fiscalización inmediata de la jornada	23 -25		
DEFINICION CONCEPTUAL		DEFINICION OPERACIONAL	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		VALIDEZ Y CONFIABILIDAD
A D A P T A C I O N A L C A M B I O	(Zafrilla y Laencina 2015, p. 42) consiste en la adaptabilidad ante el cambio de reglas laborales en una empresa siendo que los trabajadores son juzgados bajo nuevos estándares, que ya no son solo preparación y experiencia, sino más importante, cómo se adaptan y mantienen su productividad ante cambios en las condiciones laborales.	La variable adaptación al cambio se evalúa en consideración a estrategias que se sostienen en: Iniciativa, empatía y Adaptabilidad , que serán atributos medibles mediante un cuestionario de encuesta de escala tipo Likert que contendrá 3 dimensiones, 11 indicadores que se dividirán en 25 ítems.	TIPO: Básico. DISEÑO: No experimental, transversal, Descriptivo, Correlacional. MÉTODO: Hipotético, Deductivo DISEÑO: No experimental, transversal, NIVEL: Descriptivo, Correlacional.	POBLACIÓN: Los trabajadores de la empresa Topy Top S.A.C. de San Juan de Lurigancho 2020 -2021. TIPO DE MUESTRA: muestra probabilística, estratificada, aleatoria simple. TAMAÑO DE MUESTRA: son 40 trabajadores de la empresa Topy Top S.A.C. de San Juan de Lurigancho 2020 -2021		Variable X: ADAPTACION AL CAMBIO Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario – Estructura. Está conformada por 25 ítems. Variable Y: TRABAJO REMOTO Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Estructura. Está conformada por 25 ítems.		DESCRIPTIVA Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras, INFERENCIAL: Se usará el índice de correlación de Spearman. Además, se necesitará el programa SPSS para que otorgue un dato estadístico de los resultados de cada cuestionario con 25 ítems.
E L T R A B A J O R E M O T O	El Decreto Supremo 010-2020-TR define a la Prestación de servicios subordinada con la presencia física del/la trabajador/a en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores. (art. 3)	La variable trabajo remoto será medida mediante un cuestionario de encuesta de escala tipo Likert que contendrá 3 dimensiones, que son sus características principales (comunicación en la aplicación, medios empleados y jornada laboral del trabajo remoto), las cuales contienen en distribución casi proporcional, de 13 indicadores que se dividirán en 25 ítems.	$\begin{matrix} O_x & / & \updownarrow & r \\ M & & & \\ O_y & \backslash & & \end{matrix}$ M=muestra O _x y O _y = observaciones en cada variable r= correlaciones en cada variable			ESQUEMA DE MARCO TEORICO Contenido de la relación que se dio entre la adaptación al cambio para los trabajadores de la empresa de Topy Top al trabajo remoto.		

Anexo. 3:

Instrumento de la variable 1: **Adaptación al Cambio**

Cuestionario de evaluación de Adaptación al Cambio

Estimado participante trabajador de la empresa Topy Top S.A. de San Juan de Lurigancho, el presente cuestionario tiene como objetivo recabar información sobre las Políticas Inclusivas Laborales dentro del marco de la investigación que se está realizando.

Instrucciones: lea atentamente cada uno de los ítems y marque solo una respuesta según su criterio personal. Se agradece su participación.

Criterios de inclusión y exclusión

2.1. Sexo	
2.2. Edad	
2.3. Área de labores	
2.4. Tiempo de servicios	
2.5. Modalidad Laboral	

INSTRUCCIONES:

Según la escala de respuestas que se detalla líneas abajo Marca con una “X” la alternativa que Ud. Crea la más conveniente.

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Adaptación al cambio	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Iniciativa - Indicador: Prontitud para actuar						
1	Considera que en la empresa al enfrentar un problema en el área laboral donde los colaboradores tienen la iniciativa de actuar con prontitud para hallar una solución.					
2	Cree que de producirse un cambio en la oficina los colaboradores tienen la iniciativa de actuar con prontitud para aceptarlo y no detenerse.					
Dimensión 2: Adaptabilidad - Indicador: Flexibilidad						
3	Ud. cree que al desorganizarse inesperadamente la agenda laboral los colaboradores tienden adaptarse con flexibilidad a los cambios que ocurra al momento de afrontarlo.					
4	Considera que cuando se produce cambios en los procesos, a manera de prueba se genera cierta flexibilidad en el cumplimiento de los tiempos; siendo el jefe inmediato superior el que evalúa el nivel de operatividad.					
5	Estima Ud. que los colaboradores tienen flexibilidad ante la adaptación de algún cambio de norma interna en la empresa.					
Dimensión 3: Empatía - Indicador: conciencia de los sentimientos						
6	Cree que los colaboradores ejercen la empatía, se ponen en el lugar de otro cuando se desconoce algún procedimiento y son conscientes de los sentimientos que movilizan.					
7	Considera que adaptarse al cambio, genera en los colaboradores comportamientos empáticos y el ejercicio de sentimientos para el fortalecimiento del área.					
Indicador: Conciencia de las necesidades						
8	Ud. estima que los colaboradores son conscientes de las necesidades, en cuanto a recursos, cuando tienen que ejercer procedimientos diferentes.					
9	Considera que los jefes de área conocen las necesidades de su equipo de trabajo y la satisfacen para poder desarrollar					

	procedimientos nuevos.					
10	Cree que las necesidades de los colaboradores para desarrollar procedimientos nuevos: Tecnología y conocimientos son atendidas a conciencia por los jefes responsables directos.					
Indicador: Preocupaciones Ajenas						
11	Considera que las preocupaciones ajenas de los colaboradores son comunicadas a la jefatura para la comprensión debida.					
12	Opina que un colaborador tiene preocupaciones ajenas a sus tareas que limitan su productividad, para adaptarse al cambio recibe el soporte de la jefatura.					
13	Cree que los colaboradores tienen en cuenta las preocupaciones ajenas para poder manejar un buen clima laboral ante la adaptación de algún cambio que se realiza en la empresa.					
Capacidad Intelectual - Indicador: Plan de contingencia						
14	Considera que es relevante la capacidad intelectual en los colaboradores para la aplicación de un plan de contingencia en cualquier emergencia que permita la adaptación al cambio de la empresa.					
15	Cree Ud. que es un requisito indispensable que los colaboradores conozcan la operatividad del plan de contingencia ante incidentes para que se mantenga un buen clima laboral mientras se adaptan al cambio.					
16	Considera que los colaboradores deben contar con la capacidad intelectual para adaptarse al cambio por medio de procedimientos contenidos en el plan de contingencia para evitar que se paralice la actividad productiva de la empresa.					
Indicador: Innovadora						
17	Considera que la capacidad intelectual de los colaboradores se pueda evaluar según sus ideas innovadoras para la adaptación al cambio de la empresa.					
18	Meritua Ud. que la capacidad innovadora de los colaboradores permite mejorar la eficiencia, disminuir la utilización de los recursos en la producción y satisfacción de las necesidades, mientras la empresa se adapta a los cambios.					
Indicador: Eficiente						
19	Considera Ud. que la capacidad intelectual es una de las características de los colaboradores que trabajan en una empresa eficiente, que tiene la imagen de adaptarse fácilmente al cambio.					
20	Cree Ud. que mientras más colaboradores eficientes en la empresa, da como consecuencia la facilidad de adaptarse al cambio y satisfacer las necesidades del mercado.					
Indicador: Servicio						
21	Cree Ud. que el desempeño de los colaboradores en la adaptación al cambio se mide por el servicio que da la empresa.					
22	Considera que una forma de concientizar en el buen servicio de cada colaborador en el proceso de producción es dar incentivos para que los motive en su desempeño.					
Indicador: Calidad						
23	Estima Ud. que la calidad de un bien o servicio que brinda una empresa a través del tiempo se debe al desempeño de los colaboradores y su capacidad de adaptarse al cambio de las necesidades del mercado.					
24	Considera que las cualidades de los colaboradores para desempeñarse en su trabajo determinan la calidad del producto final.					
Indicador: Capacitación						
25	Cree Ud. que la capacitación especializada y continua de los colaboradores en el área que labora, influye en su desempeño y es un factor fundamental para que el colaborador contribuya en la adaptación al cambio de la empresa.					

Gracias por su participación

Instrumento de la variable 2: Trabajo Remoto

Cuestionario de evaluación de Trabajo Remoto

Estimado participante trabajador de la empresa Topy Top S.A. de San Juan de Lurigancho, el presente cuestionario tiene como objetivo recabar información sobre las Políticas Inclusivas Laborales dentro del marco de la investigación que se está realizando.

Instrucciones: lea atentamente cada uno de los ítems y marque solo una respuesta según su criterio personal. Se agradece su participación.

Criterios de inclusión y exclusión

2.1. Sexo	
2.2. Edad	
2.3. Área de labores	
2.4. Tiempo de servicios	
2.5. Modalidad Laboral	

INSTRUCCIONES:

Según la escala de respuestas que se detalla líneas abajo Marca con una "X" la alternativa que Ud. Crea la más conveniente.

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Dimensión 1: Comunicación	1	2	3	4	5
Indicador: Soporte físico						
1	A su criterio el ambiente físico en el que se desarrolla tareas, facilita el trabajo remoto de los colaboradores.					
2	Considera Ud. que los colaboradores deben realizar su trabajo con un Hardware, como un soporte físico potenciado y de calidad que permita la comunicación con su grupo de trabajo.					
Indicador: Soporte digital						
3	Ud. estima que la empresa se ha preocupado por darles a los colaboradores el soporte digital para la realización del trabajo remoto.					
4	Considera Ud. que los colaboradores deben realizar su trabajo con un Software, como un soporte digital con programas informáticos que facilite la comunicación con su grupo de trabajo.					
5	Cree Ud. que los colaboradores deben contar con un soporte digital que contenga una plataforma organizacional que permita almacenar toda la comunicación e información laboral.					
Indicador: Duración de la aplicación del trabajo remoto						
6	A su criterio el área de gestión de talento humano ha capacitado a los colaboradores en la duración de la aplicación del manejo de herramientas digitales para la efectividad del trabajo remoto.					
Indicador: Parte responsable de proveerlo						
7	Cree Ud. que la empresa acordó la compensación de los gastos derivados como parte responsable de proveerlos en el trabajo remoto que realiza.					
8	Considera Ud. que es necesario que la empresa se hace responsable de la facturación mensual de las líneas telefónicas de los colaboradores que realizan trabajo remoto.					
Indicador: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo						
9	A su criterio la empresa mitiga todos los riesgos que puede existir en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto que realiza.					
Indicador: Aspectos relativos a la prestación de servicios						
10	Considera que la empresa se hace responsable de los riesgos que se pueda presentar en los aspectos relativos a la prestación de servicios					

	en el trabajo remoto que realiza.					
11	Cree Ud. que el colaborador puede demandar a la empresa por eximir la responsabilidad de los aspectos relativos de la prestación de servicios.					
Dimensión 2: Medios empleados						
Indicador: Facilidades necesarias						
12	Estima Ud. que la empresa otorga las facilidades necesarias para el uso adecuado de los medios empleados en el trabajo remoto que realiza.					
13	Considera que los medios empleados en el trabajo remoto por los colaboradores, brindan facilidades necesarias para gestionar su labor con flexibilidad, eficiencia y eficacia.					
Indicador: Medios o mecanismo para su desarrollo						
14	Cree Ud. que la empresa resuelve adecuadamente alguna eventualidad inesperada que suceda, como la falta de internet, al momento de usar los medios o mecanismos para su desarrollo en el trabajo remoto que está realizando.					
15	Estima Ud. que la empresa cumple con todos los lineamientos de la norma que indica sobre los medios y mecanismos empleados en el trabajo remoto que realiza.					
Dimensión 3: Jornada laboral						
Indicador: Jornada pactada						
16	Cree Ud. que las jefaturas comunican adecuadamente sobre las faltas y las jornadas pactadas incompletas del colaborador durante el trabajo remoto que realiza.					
17	Considera que las faltas a las jornadas pactadas del trabajo remoto son justificadas por la falta del servicio de internet.					
Indicador: Jornada ordinaria de trabajo						
18	Piensa que la empresa respeta todos los lineamientos dados en la jornada ordinaria de trabajo remoto que realiza el trabajador.					
19	Cree Ud. que la empresa paga las horas extras a la jornada ordinaria del trabajo remoto realizado por el colaborador.					
Indicador: trabajadores de dirección						
20	Estima Ud. que la empresa ha asignado a trabajadores de dirección para que realicen la fiscalización en el trabajo remoto que se realiza.					
21	Cree Ud. que la empresa ha designado trabajadores de dirección en cargos administrativos en trabajos remotos por la falta de los trabajadores que se desempeñaban en dichos puestos laborales.					
22	Considera Ud. que los trabajadores de dirección designados por la empresa para los trabajos remotos cumplen con los objetivos planteados.					
Indicador: Fiscalización inmediata de la jornada						
23	Considera Ud. que las exigencias del cumplimiento de la fiscalización inmediata de la jornada laboral en el trabajo remoto que realiza.					
24	Cree Ud. que la jefatura realiza la fiscalización inmediata de la jornada informa el cumplimiento e incumplimiento del trabajo remoto de los colaboradores a recursos humanos.					
25	Cree Ud. que el órgano encargado de la fiscalización inmediata de la jornada se debería sancionar a los colaboradores que incumplen con la jornada del trabajo remoto.					

Gracias por su participación

El link para compartir la encuesta: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf3x-mZ5v0tskdBjNDFUqP7XN5CKTxq3KX2KY6ctUUUp3Ey8w/viewform?usp=sf_link

Anexo. 4:

PANTALLAZOS DE LA ENCUESTA VIRTUAL:

Encuesta sobre la Adaptación al cambio y el Trabajo Remoto en Topy Top

Preguntas Respuestas Configuración

Dimensión 1: Iniciativa

Indicador: Prontitud para actuar

1. En la empresa al enfrentar un problema en el área laboral los colaboradores tienen la iniciativa de actuar con prontitud para hallar una solución.

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

2. Al producirse un cambio en la oficina los colaboradores tienen la iniciativa de actuar con prontitud para aceptarlo y no detenerse.

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Módulo 3. Form... x TRILCE x UVCV: Entrar al s... x Recibidos - elois... x En la granja de #... x Encuesta sobre la... x Recibidos - 1111... x Fotos - Google F... x

docs.google.com/forms/d/1f03DBVrkq31frDIAWec64EQAZ7jfDOb8sviGR4h4/edit?pli=1

Google Aula Virtual PRUEBA DE LOGRO... Deportes en vivo, p... Cámara de Comerc...

Encuesta sobre la Adaptación al cambio y el Trabajo Remoto en Topy Top

Preguntas Respuestas Configuración

Dimensión 1: Iniciativa

Indicador: Prontitud para actuar

1. En la empresa al enfrentar un problema en el área laboral los colaboradores tienen la iniciativa de actuar con prontitud para hallar una solución.

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

2. Al producirse un cambio en la oficina los colaboradores tienen la iniciativa de actuar con prontitud para aceptarlo y no detenerse.

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

14°C Nublado

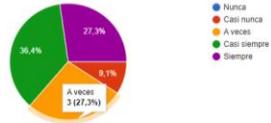
ESP LAA

04:24 7/10/2022

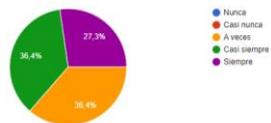
CUADRO DE RESPUESTA DE LA ENCUESTA VIRTUAL

Dimensión 1: Iniciativa

1. En la empresa al enfrentar un problema en la área laboral los colaboradores tienen la iniciativa de actuar con prontitud para hallar una solución. [Copiar](#)
11 respuestas

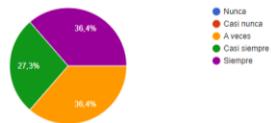


2. Al producirse un cambio en la oficina los colaboradores tienen la iniciativa de actuar con prontitud para aceptarlo y no detenerse. [Copiar](#)
11 respuestas



Dimensión 3: Empatía

6. Los colaboradores ejercen la empatía, se ponen en el lugar de otro cuando se desconoce algún procedimiento y son conscientes de los sentimientos que movilizan. [Copiar](#)
11 respuestas

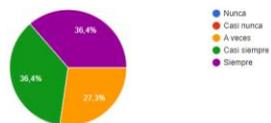


7. Adaptarse al cambio, genera en los colaboradores comportamientos empáticos y el ejercicio de sentimientos para el fortalecimiento del área. [Copiar](#)
11 respuestas

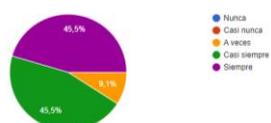


Dimensión 3: Empatía

8. Los colaboradores son conscientes de las necesidades, en cuanto a recursos, cuando tienen que ejercer procedimientos diferentes. [Copiar](#)
11 respuestas



9. Los jefes de área conocen las necesidades de su equipo de trabajo y la satisfacen para poder desarrollar procedimientos nuevos. [Copiar](#)
11 respuestas



Anexo. 5: ALFA DE CRONBACH

- Confiabilidad de Adaptación al cambio.

Tabla 15

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	25

Interpretación: Se aprecia como resultados del análisis de fiabilidad y confiabilidad que es ,961 puntos y según el rango de la tabla de valores de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna muy alta.

Variable. N°2

- Confiabilidad de Trabajo Remoto.

Tabla 16

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	25

Interpretación: Se aprecia como resultados del análisis de fiabilidad y confiabilidad que es ,879 puntos y según el rango de la tabla de valores de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna alta.

Anexo. 6:

Tabla 17

JUICIO DE EXPERTOS RESUMEN Y VALIDACIÓN

Nº	VALIDACIÓN	CRITERIOS
1	MG. Manuel Moisés Valdivia Cotrina	Aplicable
2	Dr. Janampa Acuña Neiro	Aplicable
3	Dr. Ricardo Iván Vertiz Osoreo	Aplicable
CONCLUSIÓN		Es aplicable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ADAPTACION AL CAMBIO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Iniciativa								
1	Considera que en la empresa al enfrentar un problema en el área laboral donde los colaboradores tienen la iniciativa de actuar con prontitud para hallar una solución.	x		x		x		
2	Cree que de producirse un cambio en la oficina los colaboradores tienen la iniciativa de actuar con prontitud para aceptarlo y no detenerse.	x		x		x		
DIMENSION 2 Adaptabilidad								
3	Ud. cree que al desorganizarse inesperadamente la agenda laboral los colaboradores tienden adaptarse con flexibilidad a los cambios que ocurra al momento de afrontarlo.	x		x		x		
4	Considera que cuando se produce cambios en los procesos, a manera de prueba se genera cierta flexibilidad en el cumplimiento de los tiempos; siendo el jefe inmediato superior el que evalúa el nivel de operatividad.	x		x		x		
5	Estima Ud. que los colaboradores tienen flexibilidad ante la adaptación de algún cambio de norma interna en la empresa.	x		x		x		
DIMENSION 3 Empatía								
6	Cree que los colaboradores ejercen la empatía, se ponen en el lugar de otro cuando se desconoce algún procedimiento y son conscientes de los sentimientos que movilizan.	x		x		x		
7	Considera que adaptarse al cambio, genera en los colaboradores comportamientos empáticos y el ejercicio de sentimientos para el fortalecimiento del área.	x		x		x		
8	Ud. estima que los colaboradores son conscientes de las necesidades, en cuanto a recursos, cuando tienen que ejercer procedimientos diferentes.	x		x		x		
9	Considera que los jefes de área conocen las necesidades de su equipo de trabajo y la satisfacen para poder desarrollar procedimientos nuevos.	x		x		x		
10	Cree que las necesidades de los colaboradores para desarrollar procedimientos nuevos: Tecnología y conocimientos son atendidas a conciencia por los jefes responsables directos.	x		x		x		
11	Considera que las preocupaciones ajenas de los colaboradores son comunicadas a la jefatura para la comprensión debida.	x		x		x		
12	Opina que un colaborador tiene preocupaciones ajenas a sus tareas que limitan su productividad, para adaptarse al cambio recibe el soporte de la jefatura	x		x		x		
13	Cree que los colaboradores tienen en cuenta las preocupaciones ajenas para poder manejar un buen clima laboral ante la adaptación de algún cambio que se realiza en la empresa.	x		x		x		
14	Considera que es relevante la capacidad intelectual en los colaboradores para la aplicación de un plan de contingencia en cualquier emergencia que permita la adaptación al cambio de la empresa.	x		x		x		
15	Cree Ud. que es un requisito indispensable que los colaboradores conozcan la operatividad del plan de contingencia ante incidentes para que se mantenga un buen clima laboral mientras se adaptan al cambio.	x		x		x		
16	Considera que los colaboradores deben contar con la capacidad intelectual para adaptarse al cambio por medio de procedimientos contenidos en el plan de contingencia para evitar que se paralice la actividad productiva de la empresa.	x		x		x		
17	Considera que la capacidad intelectual de los colaboradores se pueda evaluar según sus ideas innovadoras para la adaptación al cambio de la empresa.	x		x		x		

18	Meritua Ud. que la capacidad innovadora de los colaboradores permite mejorar la eficiencia, disminuir la utilización de los recursos en la producción y satisfacción de las necesidades, mientras la empresa se adapta a los cambios.	x		x		x		
19	Considera Ud. que la capacidad intelectual es una de las características de los colaboradores que trabajan en una empresa eficiente, que tiene la imagen de adaptarse fácilmente al cambio.	x		x		x		
20	Cree Ud. que mientras más colaboradores eficientes en la empresa, da como consecuencia la facilidad de adaptarse al cambio y satisfacer las necesidades del mercado.	x		x		x		
21	Cree Ud. que el desempeño de los colaboradores en la adaptación al cambio se mide por el servicio que da la empresa.	x		x		x		
22	Considera que una forma de concientizar en el buen servicio de cada colaborador en el proceso de producción es dar incentivos para que los motive en su desempeño.	x		x		x		
23	Estima Ud. que la calidad de un bien o servicio que brinda una empresa a través del tiempo se debe al desempeño de los colaboradores y su capacidad de adaptarse al cambio de las necesidades del mercado.	x		x		x		
24	Considera que las cualidades de los colaboradores para desempeñarse en su trabajo determinan la calidad del producto final.	x		x		x		
25	Cree Ud. que la capacitación especializada y continua de los colaboradores en el área que labora, influye en su desempeño y es un factor fundamental para que el colaborador contribuya en la adaptación al cambio de la empresa.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES APLICABLE PARA LA PRESENTE INVESTIGACION.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: MANUEL MOISES VALDIVIA COTRINA **DNI: 43234498**

Especialidad del validador: ABOGADO ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de Setiembre del 2022.



Manuel Moises Valdivia Cotrina
ABOGADO
CAL 20873

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Comunicación							
1	A su criterio el ambiente físico en el que se desarrolla tareas, facilita el trabajo remoto de los colaboradores.	x		x		x		
2	Considera Ud. que los colaboradores deben realizar su trabajo con un Hardware, como un soporte físico potenciado y de calidad que permita la comunicación con su grupo de trabajo.	x		x		x		
3	Ud. estima que la empresa se ha preocupado por darles a los colaboradores el soporte digital para la realización del trabajo remoto.	x		x		x		
4	Considera Ud. que los colaboradores deben realizar su trabajo con un Software, como un soporte digital con programas informáticos que facilite la comunicación con su grupo de trabajo.	x		x		x		
5	Cree Ud. que los colaboradores deben contar con un soporte digital que contenga una plataforma organizacional que permita almacenar toda la comunicación e información laboral.	x		x		x		
6	A su criterio el área de gestión de talento humano ha capacitado a los colaboradores en la duración de la aplicación del manejo de herramientas digitales para la efectividad del trabajo remoto.	x		x		x		
7	Cree Ud. que la empresa acordó la compensación de los gastos derivados como parte responsable de proveerlos en el trabajo remoto que realiza.	x		x		x		
8	Considera Ud. que es necesario que la empresa se hace responsable de la facturación mensual de las líneas telefónicas de los colaboradores que realizan trabajo remoto.	x		x		x		
9	A su criterio la empresa mitiga todos los riesgos que puede existir en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto que realiza.	x		x		x		
10	Considera que la empresa se hace responsable de los riesgos que se pueda presentar en los aspectos relativos a la prestación de servicios en el trabajo remoto que realiza.	x		x		x		
11	Cree Ud. que el colaborador puede demandar a la empresa por eximir la responsabilidad de los aspectos relativos de la prestación de servicios.	x		x		x		
	DIMENSION 2 Medios empleados	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Estima Ud. que la empresa otorga las facilidades necesarias para el uso adecuado de los medios empleados en el trabajo remoto que realiza.	x		x		x		
13	Considera que los medios empleados en el trabajo remoto por los colaboradores, brindan facilidades necesarias para gestionar su labor con flexibilidad, eficiencia y eficacia.	x		x		x		
14	Cree Ud. que la empresa resuelve adecuadamente alguna eventualidad inesperada que suceda, como la falta de internet, al	x		x		x		

	momento de usar los medios o mecanismos para su desarrollo en el trabajo remoto que está realizando.						
15	Estima Ud. que la empresa cumple con todos los lineamientos de la norma que indica sobre los medios y mecanismos empleados en el trabajo remoto que realiza.	x		x		x	
	DIMENSION 3 Jornada laboral	Si	No	Si	No	Si	No
16	Cree Ud. que las jefaturas comunican adecuadamente sobre las faltas y las jornadas pactadas incompletas del colaborador durante el trabajo remoto que realiza.	x		x		x	
17	Considera que las faltas a las jornadas pactadas del trabajo remoto son justificadas por la falta del servicio de internet.	x		x		x	
18	Piensa que la empresa respeta todos los lineamientos dados en la jornada ordinaria de trabajo remoto que realiza el trabajador.	x		x		x	
19	Cree Ud. que la empresa paga las horas extras a la jornada ordinaria del trabajo remoto realizado por el colaborador.	x		x		x	
20	Estima Ud. que la empresa ha asignado a trabajadores de dirección para que realicen la fiscalización en el trabajo remoto que se realiza.	x		x		x	
21	Cree Ud. que la empresa ha designado trabajadores de dirección en cargos administrativos en trabajos remotos por la falta de los trabajadores que se desempeñaban en dichos puestos laborales.	x		x		x	
22	Considera Ud. que los trabajadores de dirección designados por la empresa para los trabajos remotos cumplen con los objetivos planteados.	x		x		x	
23	Considera Ud. que las exigencias del cumplimiento de la fiscalización inmediata de la jornada laboral en el trabajo remoto que realiza.	x		x		x	
24	Cree Ud. que la jefatura realiza la fiscalización inmediata de la jornada informa el cumplimiento e incumplimiento del trabajo remoto de los colaboradores a recursos humanos.	x		x		x	
25	Cree Ud. que el órgano encargado de la fiscalización inmediata de la jornada se debería sancionar a los colaboradores que incumplen con la jornada del trabajo remoto	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES APLICABLE PARA LA PRESENTE INVESTIGACION.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: MANUEL MOISES VALDIVIA COTRINA

DNI: 43234498

Especialidad del validador: ABOGADO ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

30 de Setiembre del 2022.



Manuel Moises Valdivia Cotrina
ABOGADO
CAL 20873

Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ADAPTACION AL CAMBIO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Iniciativa							
1	Considera que en la empresa al enfrentar un problema en el área laboral donde los colaboradores tienen la iniciativa de actuar con prontitud para hallar una solución.	x		x		x		
2	Cree que de producirse un cambio en la oficina los colaboradores tienen la iniciativa de actuar con prontitud para aceptarlo y no detenerse.	x		x		x		
	DIMENSION 2 Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Ud. cree que al desorganizarse inesperadamente la agenda laboral los colaboradores tienden adaptarse con flexibilidad a los cambios que ocurra al momento de afrontarlo.	x		x		x		
4	Considera que cuando se produce cambios en los procesos, a manera de prueba se genera cierta flexibilidad en el cumplimiento de los tiempos; siendo el jefe inmediato superior el que evalúa el nivel de operatividad.	x		x		x		
5	Estima Ud. que los colaboradores tienen flexibilidad ante la adaptación de algún cambio de norma interna en la empresa.	x		x		x		
	DIMENSION 3 Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cree que los colaboradores ejercen la empatía, se ponen en el lugar de otro cuando se desconoce algún procedimiento y son conscientes de los sentimientos que movilizan.	x		x		x		
7	Considera que adaptarse al cambio, genera en los colaboradores comportamientos empáticos y el ejercicio de sentimientos para el fortalecimiento del área.	x		x		x		
8	Ud. estima que los colaboradores son conscientes de las necesidades, en cuanto a recursos, cuando tienen que ejercer procedimientos diferentes.	x		x		x		
9	Considera que los jefes de área conocen las necesidades de su equipo de trabajo y la satisfacen para poder desarrollar procedimientos nuevos.	x		x		x		
10	Cree que las necesidades de los colaboradores para desarrollar procedimientos nuevos: Tecnología y conocimientos son atendidas a conciencia por los jefes responsables directos.	x		x		x		
11	Considera que las preocupaciones ajenas de los colaboradores son comunicadas a la jefatura para la comprensión debida.	x		x		x		
12	Opina que un colaborador tiene preocupaciones ajenas a sus tareas que limitan su productividad, para adaptarse al cambio recibe el soporte de la jefatura	x		x		x		

13	Cree que los colaboradores tienen en cuenta las preocupaciones ajenas para poder manejar un buen clima laboral ante la adaptación de algún cambio que se realiza en la empresa.	x		x		x		
14	Considera que es relevante la capacidad intelectual en los colaboradores para la aplicación de un plan de contingencia en cualquier emergencia que permita la adaptación al cambio de la empresa.	x		x		x		
15	Cree Ud. que es un requisito indispensable que los colaboradores conozcan la operatividad del plan de contingencia ante incidentes para que se mantenga un buen clima laboral mientras se adaptan al cambio.	x		x		x		
16	Considera que los colaboradores deben contar con la capacidad intelectual para adaptarse al cambio por medio de procedimientos contenidos en el plan de contingencia para evitar que se paralice la actividad productiva de la empresa.	x		x		x		
17	Considera que la capacidad intelectual de los colaboradores se pueda evaluar según sus ideas innovadoras para la adaptación al cambio de la empresa.	x		x		x		
18	Meritua Ud. que la capacidad innovadora de los colaboradores permite mejorar la eficiencia, disminuir la utilización de los recursos en la producción y satisfacción de las necesidades, mientras la empresa se adapta a los cambios.	x		x		x		
19	Considera Ud. que la capacidad intelectual es una de las características de los colaboradores que trabajan en una empresa eficiente, que tiene la imagen de adaptarse fácilmente al cambio.	x		x		x		
20	Cree Ud. que mientras más colaboradores eficientes en la empresa, da como consecuencia la facilidad de adaptarse al cambio y satisfacer las necesidades del mercado.	x		x		x		
21	Cree Ud. que el desempeño de los colaboradores en la adaptación al cambio se mide por el servicio que da la empresa.	x		x		x		
22	Considera que una forma de concientizar en el buen servicio de cada colaborador en el proceso de producción es dar incentivos para que los motive en su desempeño.	x		x		x		
23	Estima Ud. que la calidad de un bien o servicio que brinda una empresa a través del tiempo se debe al desempeño de los colaboradores y su capacidad de adaptarse al cambio de las necesidades del mercado.	x		x		x		
24	Considera que las cualidades de los colaboradores para desempeñarse en su trabajo determinan la calidad del producto final.	x		x		x		
25	Cree Ud. que la capacitación especializada y continua de los colaboradores en el área que labora, influye en su desempeño y es un factor fundamental para que el colaborador contribuya en la adaptación al cambio de la empresa.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES APLICABLE A LA PRESENTE INVESTIGACION.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/** Mg: Ricardo Iván Vertiz Osos. **DNI: 40841949**

Especialidad del validador: Gestor público, docente e investigador Renacytc P0113030

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de Setiembre del 2022.



Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Comunicación								
1	A su criterio el ambiente físico en el que se desarrolla tareas, facilita el trabajo remoto de los colaboradores.	x		x		x		
2	Considera Ud. que los colaboradores deben realizar su trabajo con un Hardware, como un soporte físico potenciado y de calidad que permita la comunicación con su grupo de trabajo.	x		x		x		
3	Ud. estima que la empresa se ha preocupado por darles a los colaboradores el soporte digital para la realización del trabajo remoto.	x		x		x		
4	Considera Ud. que los colaboradores deben realizar su trabajo con un Software, como un soporte digital con programas informáticos que facilite la comunicación con su grupo de trabajo.	x		x		x		
5	Cree Ud. que los colaboradores deben contar con un soporte digital que contenga una plataforma organizacional que permita almacenar toda la comunicación e información laboral.	x		x		x		
6	A su criterio el área de gestión de talento humano ha capacitado a los colaboradores en la duración de la aplicación del manejo de herramientas digitales para la efectividad del trabajo remoto.	x		x		x		
7	Cree Ud. que la empresa acordó la compensación de los gastos derivados como parte responsable de proveerlos en el trabajo remoto que realiza.	x		x		x		
8	Considera Ud. que es necesario que la empresa se hace responsable de la facturación mensual de las líneas telefónicas de los colaboradores que realizan trabajo remoto.	x		x		x		
9	A su criterio la empresa mitiga todos los riesgos que puede existir en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto que realiza.	x		x		x		
10	Considera que la empresa se hace responsable de los riesgos que se pueda presentar en los aspectos relativos a la prestación de servicios en el trabajo remoto que realiza.	x		x		x		
11	Cree Ud. que el colaborador puede demandar a la empresa por eximir la responsabilidad de los aspectos relativos de la prestación de servicios.	x		x		x		
DIMENSION 2 Medios empleados								
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Estima Ud. que la empresa otorga las facilidades necesarias para el uso adecuado de los medios empleados en el trabajo remoto que realiza.	x		x		x		
13	Considera que los medios empleados en el trabajo remoto por los colaboradores, brindan facilidades necesarias para gestionar su labor con flexibilidad, eficiencia y eficacia.	x		x		x		
14	Cree Ud. que la empresa resuelve adecuadamente alguna eventualidad inesperada que suceda, como la falta de internet, al	x		x		x		

	momento de usar los medios o mecanismos para su desarrollo en el trabajo remoto que está realizando.						
15	Estima Ud. que la empresa cumple con todos los lineamientos de la norma que indica sobre los medios y mecanismos empleados en el trabajo remoto que realiza.	x		x		x	
	DIMENSION 3 Jornada laboral	Si	No	Si	No	Si	No
16	Cree Ud. que las jefaturas comunican adecuadamente sobre las faltas y las jornadas pactadas incompletas del colaborador durante el trabajo remoto que realiza.	x		x		x	
17	Considera que las faltas a las jornadas pactadas del trabajo remoto son justificadas por la falta del servicio de internet.	x		x		x	
18	Piensa que la empresa respeta todos los lineamientos dados en la jornada ordinaria de trabajo remoto que realiza el trabajador.	x		x		x	
19	Cree Ud. que la empresa paga las horas extras a la jornada ordinaria del trabajo remoto realizado por el colaborador.	x		x		x	
20	Estima Ud. que la empresa ha asignado a trabajadores de dirección para que realicen la fiscalización en el trabajo remoto que se realiza.	x		x		x	
21	Cree Ud. que la empresa ha designado trabajadores de dirección en cargos administrativos en trabajos remotos por la falta de los trabajadores que se desempeñaban en dichos puestos laborales.	x		x		x	
22	Considera Ud. que los trabajadores de dirección designados por la empresa para los trabajos remotos cumplen con los objetivos planteados.	x		x		x	
23	Considera Ud. que las exigencias del cumplimiento de la fiscalización inmediata de la jornada laboral en el trabajo remoto que realiza.	x		x		x	
24	Cree Ud. que la jefatura realiza la fiscalización inmediata de la jornada informa el cumplimiento e incumplimiento del trabajo remoto de los colaboradores a recursos humanos.	x		x		x	
25	Cree Ud. que el órgano encargado de la fiscalización inmediata de la jornada se debería sancionar a los colaboradores que incumplen con la jornada del trabajo remoto	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES APLICABLE A LA PRESENTE INVESTIGACION.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/** Mg: Ricardo Iván Vertiz Osos. **DNI: 40841949**

Especialidad del validador: Gestor público, docente e investigador Renacytc P0113030

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

30 de Setiembre del 2022.



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ADAPTACION AL CAMBIO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Iniciativa							
1	Considera que en la empresa al enfrentar un problema en el área laboral donde los colaboradores tienen la iniciativa de actuar con prontitud para hallar una solución.	x		x		x		
2	Cree que de producirse un cambio en la oficina los colaboradores tienen la iniciativa de actuar con prontitud para aceptarlo y no detenerse.	x		x		x		
	DIMENSION 2 Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Ud. cree que al desorganizarse inesperadamente la agenda laboral los colaboradores tienden adaptarse con flexibilidad a los cambios que ocurra al momento de afrontarlo.	x		x		x		
4	Considera que cuando se produce cambios en los procesos, a manera de prueba se genera cierta flexibilidad en el cumplimiento de los tiempos; siendo el jefe inmediato superior el que evalúa el nivel de operatividad.	x		x		x		
5	Estima Ud. que los colaboradores tienen flexibilidad ante la adaptación de algún cambio de norma interna en la empresa.	x		x		x		
	DIMENSION 3 Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cree que los colaboradores ejercen la empatía, se ponen en el lugar de otro cuando se desconoce algún procedimiento y son conscientes de los sentimientos que movilizan.	x		x		x		
7	Considera que adaptarse al cambio, genera en los colaboradores comportamientos empáticos y el ejercicio de sentimientos para el fortalecimiento del área.	x		x		x		
8	Ud. estima que los colaboradores son conscientes de las necesidades, en cuanto a recursos, cuando tienen que ejercer procedimientos diferentes.	x		x		x		
9	Considera que los jefes de área conocen las necesidades de su equipo de trabajo y la satisfacen para poder desarrollar procedimientos nuevos.	x		x		x		
10	Cree que las necesidades de los colaboradores para desarrollar procedimientos nuevos: Tecnología y conocimientos son atendidas a conciencia por los jefes responsables directos.	x		x		x		
11	Considera que las preocupaciones ajenas de los colaboradores son comunicadas a la jefatura para la comprensión debida.	x		x		x		
12	Opina que un colaborador tiene preocupaciones ajenas a sus tareas que limitan su productividad, para adaptarse al cambio recibe el soporte de la jefatura	x		x		x		
13	Cree que los colaboradores tienen en cuenta las preocupaciones							

	ajenas para poder manejar un buen clima laboral ante la adaptación de algún cambio que se realiza en la empresa.	x		x		x		
14	Considera que es relevante la capacidad intelectual en los colaboradores para la aplicación de un plan de contingencia en cualquier emergencia que permita la adaptación al cambio de la empresa.	x		x		x		
15	Cree Ud. que es un requisito indispensable que los colaboradores conozcan la operatividad del plan de contingencia ante incidentes para que se mantenga un buen clima laboral mientras se adaptan al cambio.	x		x		x		
16	Considera que los colaboradores deben contar con la capacidad intelectual para adaptarse al cambio por medio de procedimientos contenidos en el plan de contingencia para evitar que se paralice la actividad productiva de la empresa.	x		x		x		
17	Considera que la capacidad intelectual de los colaboradores se pueda evaluar según sus ideas innovadoras para la adaptación al cambio de la empresa.	x		x		x		
18	Meritua Ud. que la capacidad innovadora de los colaboradores permite mejorar la eficiencia, disminuir la utilización de los recursos en la producción y satisfacción de las necesidades, mientras la empresa se adapta a los cambios.	x		x		x		
19	Considera Ud. que la capacidad intelectual es una de las características de los colaboradores que trabajan en una empresa eficiente, que tiene la imagen de adaptarse fácilmente al cambio.	x		x		x		
20	Cree Ud. que mientras más colaboradores eficientes en la empresa, da como consecuencia la facilidad de adaptarse al cambio y satisfacer las necesidades del mercado.	x		x		x		
21	Cree Ud. que el desempeño de los colaboradores en la adaptación al cambio se mide por el servicio que da la empresa.	x		x		x		
22	Considera que una forma de concientizar en el buen servicio de cada colaborador en el proceso de producción es dar incentivos para que los motive en su desempeño.	x		x		x		
23	Estima Ud. que la calidad de un bien o servicio que brinda una empresa a través del tiempo se debe al desempeño de los colaboradores y su capacidad de adaptarse al cambio de las necesidades del mercado.	x		x		x		
24	Considera que las cualidades de los colaboradores para desempeñarse en su trabajo determinan la calidad del producto final.	x		x		x		
25	Cree Ud. que la capacitación especializada y continua de los colaboradores en el área que labora, influye en su desempeño y es un factor fundamental para que el colaborador contribuya en la adaptación al cambio de la empresa.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES CONFIABLE PARA REALIZAR LA PRESENTE INVESTIGACION.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. JANAMPA ACUÑA NERIO

DNI: 28270171

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES

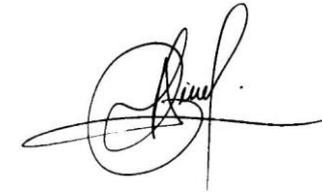
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de Setiembre del 2022.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Comunicación								
1	A su criterio el ambiente físico en el que se desarrolla tareas, facilita el trabajo remoto de los colaboradores.	x		x		x		
2	Considera Ud. que los colaboradores deben realizar su trabajo con un Hardware, como un soporte físico potenciado y de calidad que permita la comunicación con su grupo de trabajo.	x		x		x		
3	Ud. estima que la empresa se ha preocupado por darles a los colaboradores el soporte digital para la realización del trabajo remoto.	x		x		x		
4	Considera Ud. que los colaboradores deben realizar su trabajo con un Software, como un soporte digital con programas informáticos que facilite la comunicación con su grupo de trabajo.	x		x		x		
5	Cree Ud. que los colaboradores deben contar con un soporte digital que contenga una plataforma organizacional que permita almacenar toda la comunicación e información laboral.	x		x		x		
6	A su criterio el área de gestión de talento humano ha capacitado a los colaboradores en la duración de la aplicación del manejo de herramientas digitales para la efectividad del trabajo remoto.	x		x		x		
7	Cree Ud. que la empresa acordó la compensación de los gastos derivados como parte responsable de proveerlos en el trabajo remoto que realiza.	x		x		x		
8	Considera Ud. que es necesario que la empresa se hace responsable de la facturación mensual de las líneas telefónicas de los colaboradores que realizan trabajo remoto.	x		x		x		
9	A su criterio la empresa mitiga todos los riesgos que puede existir en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto que realiza.	x		x		x		
10	Considera que la empresa se hace responsable de los riesgos que se pueda presentar en los aspectos relativos a la prestación de servicios en el trabajo remoto que realiza.	x		x		x		
11	Cree Ud. que el colaborador puede demandar a la empresa por eximir la responsabilidad de los aspectos relativos de la prestación de servicios.	x		x		x		
DIMENSION 2 Medios empleados								
12	Estima Ud. que la empresa otorga las facilidades necesarias para el uso adecuado de los medios empleados en el trabajo remoto que realiza.	x		x		x		
13	Considera que los medios empleados en el trabajo remoto por los colaboradores, brindan facilidades necesarias para gestionar su labor con flexibilidad, eficiencia y eficacia.	x		x		x		
14	Cree Ud. que la empresa resuelve adecuadamente alguna eventualidad inesperada que suceda, como la falta de internet, al	x		x		x		

	momento de usar los medios o mecanismos para su desarrollo en el trabajo remoto que está realizando.						
15	Estima Ud. que la empresa cumple con todos los lineamientos de la norma que indica sobre los medios y mecanismos empleados en el trabajo remoto que realiza.	x		x		x	
	DIMENSION 3 Jornada laboral	Si	No	Si	No	Si	No
16	Cree Ud. que las jefaturas comunican adecuadamente sobre las faltas y las jornadas pactadas incompletas del colaborador durante el trabajo remoto que realiza.	x		x		x	
17	Considera que las faltas a las jornadas pactadas del trabajo remoto son justificadas por la falta del servicio de internet.	x		x		x	
18	Piensa que la empresa respeta todos los lineamientos dados en la jornada ordinaria de trabajo remoto que realiza el trabajador.	x		x		x	
19	Cree Ud. que la empresa paga las horas extras a la jornada ordinaria del trabajo remoto realizado por el colaborador.	x		x		x	
20	Estima Ud. que la empresa ha asignado a trabajadores de dirección para que realicen la fiscalización en el trabajo remoto que se realiza.	x		x		x	
21	Cree Ud. que la empresa ha designado trabajadores de dirección en cargos administrativos en trabajos remotos por la falta de los trabajadores que se desempeñaban en dichos puestos laborales.	x		x		x	
22	Considera Ud. que los trabajadores de dirección designados por la empresa para los trabajos remotos cumplen con los objetivos planteados.	x		x		x	
23	Considera Ud. que las exigencias del cumplimiento de la fiscalización inmediata de la jornada laboral en el trabajo remoto que realiza.	x		x		x	
24	Cree Ud. que la jefatura realiza la fiscalización inmediata de la jornada informa el cumplimiento e incumplimiento del trabajo remoto de los colaboradores a recursos humanos.	x		x		x	
25	Cree Ud. que el órgano encargado de la fiscalización inmediata de la jornada se debería sancionar a los colaboradores que incumplen con la jornada del trabajo remoto	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES CONFIABLE PARA REALIZAR LA PRESENTE INVESTIGACION.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. JANAMPA ACUÑA NERIO

DNI: 28270171

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES

30 de Setiembre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo. 7: Autorización de uso de información

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA



Yo, Manuel Moisés Valdivia Cotrina, identificado con DNI Nro. 43234498, en mi calidad de Jefe del Área Legal Corporativa del Grupo Empresarial TOPITOP, de la empresa TOPY TOP SA, con R.U.C N° 20100047056, ubicada en la ciudad de Lima, distrito de San Juan de Lurigancho.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Jorge Luis Espino Colchado, Identificado con DNI Nro. 46863617, de la Carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

La información que considere necesaria de las áreas y/o procesos de la empresa, para desarrollar su proyecto y/o desarrollo de tesis titulada "Adaptación al Cambio y Trabajo Remoto, en la empresa Topy Top, San Juan de Lurigancho, Lima, 2020-2021".

Con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Título Profesional.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.

Firma y sello del Representante Legal,

DNI: 43234498

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



Firma del Estudiante

DNI: 46863617

Anexo. 8: Carta para entregar a empresa por parte de estudiante



San Juan de Lurigancho, 20 de abril del 2022

Señor (a):
VALDIVIA COTRINA MANUEL MOISES
JEFE DEL AREA LEGAL CORPORATIVA DEL GRUPO TOPITOP
TOPY TOP SA
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada:

"Adaptación al Cambio y Trabajo Remoto, en la empresa Topy Top, San Juan de Lurigancho, Lima, 2020-2021".

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información y publicación, en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


Jorge Luis Espino Colchado
DNI 46863617



Anexo. 9:

BASE DE DATOS DEL ALFA DE CRONBACH

VARIABLES	VARIABLE: ADAPTACIÓN AL CAMBIO																										
	INICIATIVA		ADAPTABILIDAD													EMPATIA											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25		
Muestra (1 al 20)																											
Encuestado=E1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5		
Encuestado=E2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5		
Encuestado=E3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3		
Encuestado=E4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	5	5	3	5	3		
Encuestado=E5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
Encuestado=E6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5		
Encuestado=E7	3	4	5	4	5	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3		
Encuestado=E8	5	4	5	5	5	4	2	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5		
Encuestado=E9	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
Encuestado=E10	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5		
Encuestado=E11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
Encuestado=E12	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4		
Encuestado=E13	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4		
Encuestado=E14	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5		
Encuestado=E15	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4		
Encuestado=E16	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5		
Encuestado=E17	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5		
Encuestado=E18	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5		
Encuestado=E19	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4		
Encuestado=E20	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5		

VARIABLES	VARIABLE: TRABAJO REMOTO																								
DIMENSIONES E INDICADORES	COMUNICACIÓN											MEDIOS EMPLEADOS				JORNADA LABORAL									
Muestra (1 al 20)	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Encuestado=E1	5	5	4	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
Encuestado=E2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado=E3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3
Encuestado=E4	5	5	4	5	5	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	3
Encuestado=E5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado=E6	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5
Encuestado=E7	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	4	4	5
Encuestado=E8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4
Encuestado=E9	5	3	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4
Encuestado=E10	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5
Encuestado=E11	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
Encuestado=E12	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
Encuestado=E13	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
Encuestado=E14	5	5	5	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
Encuestado=E15	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
Encuestado=E16	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
Encuestado=E17	5	5	5	4	4	4	4	2	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
Encuestado=E18	5	5	5	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
Encuestado=E19	4	5	5	5	5	2	4	2	4	5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado=E20	5	5	5	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5

SUMATORIA					
SV1	SV1D1	SV1D2	SV1D3		
119	10	15	36	33	25
119	10	15	36	33	25
63	6	8	17	18	14
101	8	12	33	27	21
117	10	13	37	32	25
115	10	15	35	31	24
88	7	14	26	23	18
107	9	15	31	30	22
122	10	14	38	35	25
117	10	13	36	33	25
122	10	15	39	34	24
110	8	13	37	31	21
110	8	13	37	31	21
110	10	13	32	31	24
110	8	13	37	31	21
110	10	13	32	31	24
111	10	13	33	31	24
110	10	13	32	31	24

106	9	13	33	29	22
110	10	13	37	31	24
SUMATORIA					
SV2	SV2D1	SV2D2	SV2D3		
115	48	19	48		
120	51	19	50		
76	34	12	30		
107	46	17	44		
121	51	20	50		
117	51	20	46		
103	45	16	42		
112	51	18	43		
105	46	17	42		
116	51	20	45		
119	52	20	47		
110	49	16	45		
112	49	17	46		
114	47	19	48		
111	48	18	45		
117	51	20	46		
106	44	18	44		
114	47	19	48		
111	46	16	49		
114	47	19	48		

ESTADISTICA DESCRIPTIVA

(BAREMOS)

CUADRO RESUMEN VARIABLE 1:

BAREMOS ACTUALIZADO TESINA				
Max	65	10	15	40
Min	13	2	3	8
Rango	52	8	12	32
Amplitud	17	3	4	11

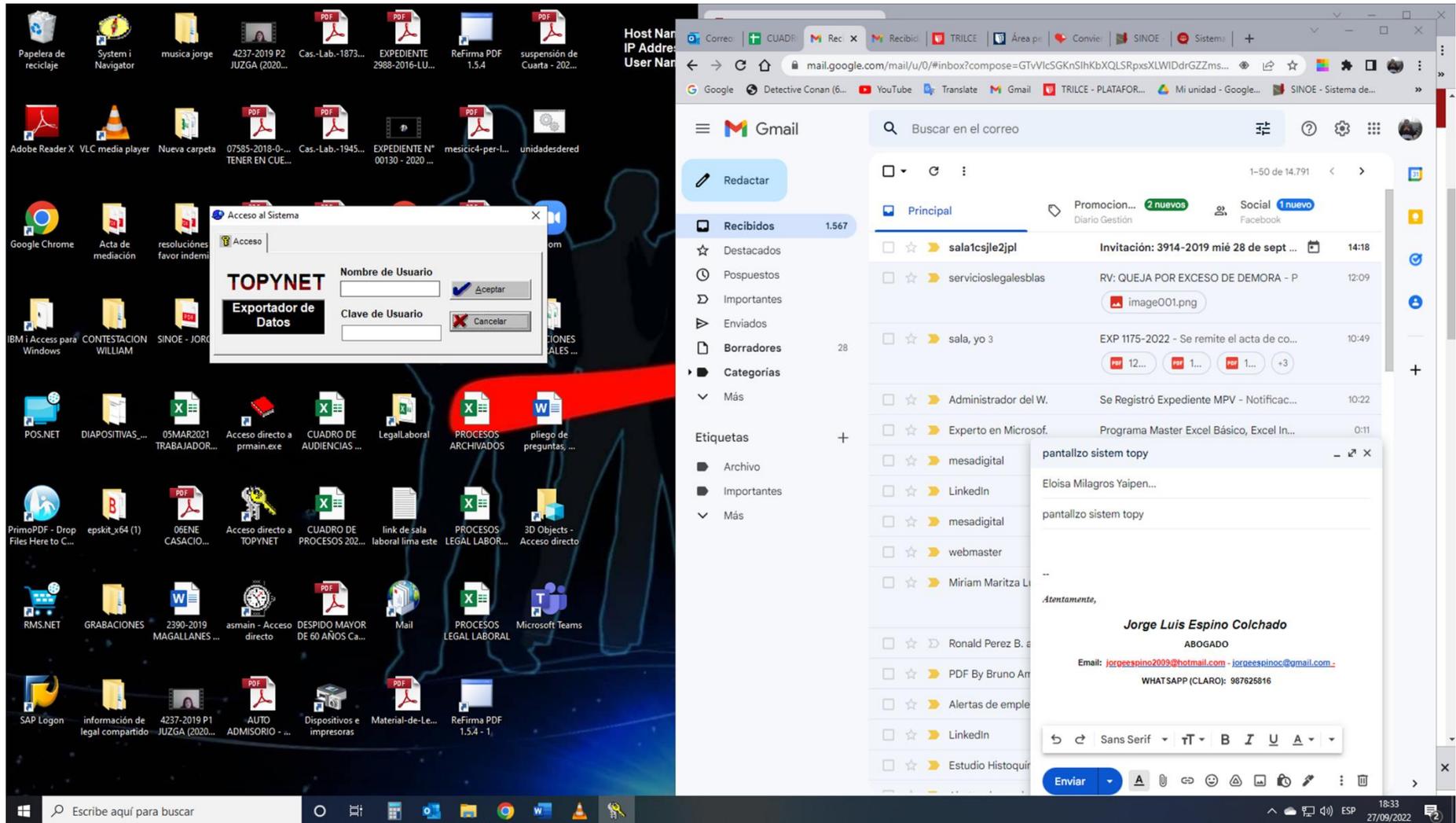
	VARIABLE 1		D1	D2		D3	
Mala	13	29	2 4	3	6	8	18
Regular	30	46	5 7	7	10	19	29
Buena	47	65	8	10	11	15	30

CUADRO RESUMEN VARIABLE 2:

BAREMOS ACTUALIZADO TESINA				
Max.	65	35	10	20
Min.	13	7	2	4
Rango	52	28	8	16
Amplitud	17	9	3	5

	VARIABLE 2		D1		D2		D3	
Mala	13	29	7	15	2	4	4	8
Regular	30	46	16	24	5	7	9	13
Buena	47	65	25	35	8	10	14	20

Anexo. 10: Pantallazo del sistema, que acredita la población y muestra.



Impresión Masiva de Boletas

Empresa TOPY TOP S.A. Planilla Empleado Buscar Cerrar
 Período 2022 - 09 Proceso Liquidacion
 Cesados Inactivos

Período Desde 2015-00

Busqueda rápida (Nombre)

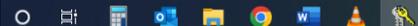
Seleccionar Todos

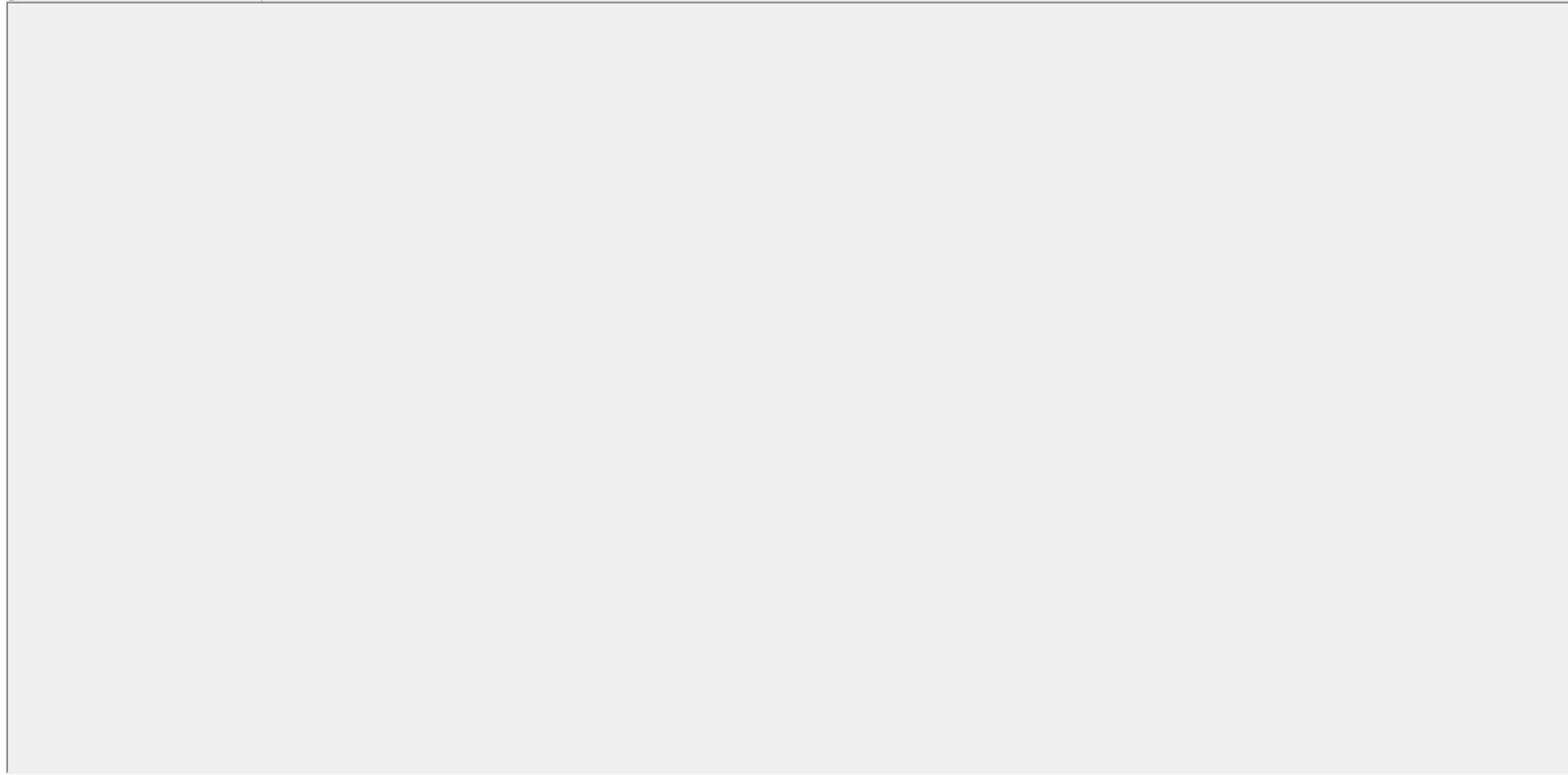
Sel	Código	Nombre	Estado	Area	Proyecto
<input type="checkbox"/>	00266402	RODRIGO GUEVARA, GONZALO EDHYN SOHN	Cesado	CONFECCION	Linea 71 Conf. Topitop II
<input type="checkbox"/>	00165093	RODRIGUEZ ARCE, ANTONIO CRISTIAN	Cesado	AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO	GERENCIA ADMINISTRATIVA
<input type="checkbox"/>	00231280	RODRIGUEZ AVILA, JOEL NIMROD	Cesado	DISEÑO GRAFICO	Diseño Gráfico
<input type="checkbox"/>	00239240	RODRIGUEZ CASTILLO, ELMER CRISTIAN	Cesado	LOGISTICA	Almacén de Productos Termina
<input type="checkbox"/>	00247491	RODRIGUEZ CASTILLO, ELMER CRISTIAN	Activo	LOGISTICA	Almacén de Tela Exportación
<input type="checkbox"/>	00213268	RODRIGUEZ ESCALANTE, MARGOTH YULIZA	Cesado	FINANZAS	FINANZAS
<input type="checkbox"/>	00251760	RODRIGUEZ FERNANDEZ, JEAN CARLO ROQUE	Cesado	INGENIERIA	Ingenieria
<input type="checkbox"/>	00250299	RODRIGUEZ GRADOS, CESAR ALEXIS	Cesado	CONTROL DE CALIDAD	Control de Calidad Clasificado E
<input type="checkbox"/>	00239662	RODRIGUEZ MEJIA, SERGIO JUNIOR	Cesado	SEGURIDAD CORP	GERENCIA GENERAL
<input type="checkbox"/>	00252100	RODRIGUEZ PUELLES, JOSE MIGUEL	Cesado	INGENIERIA	Ingenieria
<input type="checkbox"/>	00257586	RODRIGUEZ VARGAS, JORGE ISAAC	Cesado	COMERCIALIZACION EXP	Comercial
<input type="checkbox"/>	00248092	ROJAS CRUZADO, LILIANA DEL ROCIO	Cesado	D.D.P. EXPORTACION	Desarrollo de Producto
<input type="checkbox"/>	00176400	ROJAS CUEVA, WILMAN RICHARD	Activo	PRODUCCION	PLANEAMIENTO
<input type="checkbox"/>	00141745	ROJAS HOCES, SAMUEL DAVID	Activo	LOGISTICA	Almacen de Avios
<input type="checkbox"/>	00239924	ROJAS RAMOS, NOEMI MARCELINA	Cesado	INGENIERIA	Ingenieria
<input type="checkbox"/>	00207697	ROJAS SALAZAR, VICTOR	Cesado	CONFECCION	Linea 19
<input type="checkbox"/>	00158766	ROJAS VILLANUEVA, MARIA TERESA	Activo	D.D.P. EXPORTACION	Muestras
<input type="checkbox"/>	00185802	ROJAS VILLEGAS, NORY	Cesado	CONTROL DE CALIDAD	C. Calidad Costura topy
<input type="checkbox"/>	00241456	ROMAN DELGADO, RAFAEL MARTIN	Cesado	D.D.P. EXPORTACION	Desarrollo de Estampado
<input type="checkbox"/>	00215851	ROMERO BELLOD, VITALIANO MARIO	Cesado	CONTABILIDAD	CONTABILIDAD
<input type="checkbox"/>	00229282	ROMERO DURAND, LISBETH JULIA	Cesado	LOGISTICA	Almacen de Avios
<input type="checkbox"/>	00237165	ROMERO INGA, DANIEL ALBERTO	Cesado	INGENIERIA	Ingenieria
<input type="checkbox"/>	00257751	ROMERO PANIAGUA, PAOLA YULAYSSY	Cesado	INGENIERIA	Ingenieria
<input type="checkbox"/>	00185799	ROMERO SALINAS, RAUL NICOLAS	Activo	CONFECCION	Linea 13 Conf. Topitop
<input type="checkbox"/>	00000958	ROMERO TAIPE, PERCY LUIS	Activo	MANTENIMIENTO CONFECCION	Linea 08 Conf. Topitop
<input type="checkbox"/>	00233859	RONCAL BADA, JUAN MANUEL	Cesado	TRANSPORTE	Transporte
<input type="checkbox"/>	00252789	RONCEROS ZAMBRANO, ERIKA ELIZABETH	Cesado	CONTROL DE CALIDAD	Control de Calidad Clasificado E
<input type="checkbox"/>	00232228	ROQUE GOMEZ, CLAUDIA	Cesado	DISEÑO E INNOVACION	Diseño de Modas
<input type="checkbox"/>	00176402	ROSALLES PANANA, GLADYS ELENA	Activo	INGENIERIA	Ingenieria
<input type="checkbox"/>	00252229	ROSAS HUALLPA, LOURDES MARVEL	Cesado	CONTROL DE CALIDAD	Control de Calidad Clasificado E
<input type="checkbox"/>	00216392	RUBIÑOS HUACHACA, EDWIN	Cesado	D.D.P. EXPORTACION	Mantenimiento santuario 1323
<input type="checkbox"/>	00010333	RUEDA JIMENEZ, JESENIA MARISOL	Cesado	D.D.P. EXPORTACION	Diseño de Modas
<input type="checkbox"/>	00268135	RUIZ ALVA, YOSSELIN MARISOL	Cesado	GERENCIA	GERENCIA GENERAL
<input type="checkbox"/>	00254199	RUIZ ESPIRITU, OMAR ANTONIO	Cesado	INGENIERIA	Ingenieria
<input type="checkbox"/>	00198831	RUIZ GARCIA, ABEL	Cesado	CORTE	Corte
<input type="checkbox"/>	00259079	RUIZ ROQUE, PAOLA	Cesado	INGENIERIA	Ingenieria
<input type="checkbox"/>	00225788	RUIZ YNFANTES, GABRIEL ELIAS	Cesado	COMERCIALIZACION EXP	Comercial
<input type="checkbox"/>	00242478	SABINO CAYCO, ROMARIO PERCY	Cesado	TENDA LIMA	Tda Lomas Zarate
<input type="checkbox"/>	00191584	SALAS AIQUIPA, DENNIS	Cesado	PLAN / CONTR. DE PRODUCCION	PLANEAMIENTO
<input type="checkbox"/>	00253252	SALAS ESCOBAR, JORGE ROGER	Cesado	TECNOLOGIA DE LA INFORMACION	SISTEMAS
<input type="checkbox"/>	00220084	SALAS HERRERA, HENRY CHRISTIAN	Cesado	D.D.P. EXPORTACION	Desarrollo de Producto
<input type="checkbox"/>	00247627	SALAS HUAMAN, PILAR ELIZABETH	Activo	D.D.P. EXPORTACION	Desarrollo de Producto
<input type="checkbox"/>	00000902	SALAS HUAMAN, PILAR ELIZABETH	Cesado	D.D.P. EXPORTACION	Desarrollo de Producto
<input type="checkbox"/>	00226441	SALAZAR BRAVO, MARIA ELIZABETH	Cesado	INGENIERIA	Ingenieria

1064 Registros

Ready

Escribe aquí para buscar





Anexo 11. Anexo SPSS 26

Visible: 34 de 34 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
16	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
17	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
18	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
19	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	5
20	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
22	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
23	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
24	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	4	5	5	4	4	3	4
25	2	3	2	2	3	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	5	2
26	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
27	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4
28	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3
29	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4	5	5	4	4	5	4	5
30	5	5	4	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5
31	5	5	4	4	4	5	4	2	5	5	4	5	4	5	5	2	5
32	5	5	4	4	5	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4	3	4
33	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	5	4
34	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
35	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5
36	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
37	2	5	4	4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2
38	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
39	4	5	4	4	5	5	4	5	2	4	2	4	4	4	2	5	2
40	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	2	5
41																	
42																	

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON

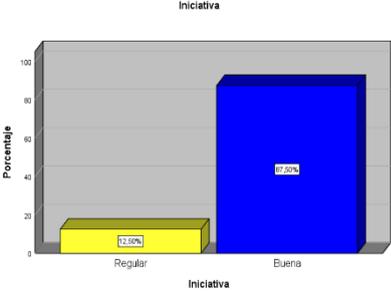
Elaboración propia

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	0	En la empresa al e...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	8	0	Al producirse un ca...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	8	0	Al desorganizarse i...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	8	0	Cuando se produce...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	8	0	Los colaboradores t...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	8	0	Los colaboradores...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	8	0	Adaptarse al cambi...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	8	0	Los colaboradores...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	8	0	Los jefes de area c...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	0	Las necesidades d...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0	Las preocupacione...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0	Cuando un colabora...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0	Los colaboradores t...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0	El ambiente físico e...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0	La empresa se ha p...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0	El área de gestión...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0	La empresa resuelv...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	0	La empresa acuerdo...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númerico	8	0	La empresa mitiga t...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númerico	8	0	La empresa se hac...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númerico	8	0	La empresa cumple...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númerico	8	0	La empresa otorga l...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númerico	8	0	La empresa respeta...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númerico	8	0	Las jefaturas comu...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Númerico	8	0	La empresa ha asig...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Númerico	8	0	Las jefaturas ejerce...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	V1	Númerico	5	0	Adaptación al Cambio	{1, Mala}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	V1D1	Númerico	5	0	Iniciativa	{1, Mala}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	V1D2	Númerico	5	0	Adaptabilidad	{1, Mala}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON

Elaboración propia

Anexo 12. CUADRO DE DISCUSIÓN

<p>Apellido autor (Błaszczyk et al., 2022)</p>	<p>Artículo: la adaptabilidad en el trabajo remoto</p>						
<p>Conclusión. El hecho de tener acceso a Internet y a herramientas permitió el trabajo a distancia y, obligó a cambiar la forma de trabajo para que fuera totalmente a distancia.</p>							
<p>Mientras que en la investigación se evaluó.</p>	<p>Dimensión seleccionada INICIATIVA</p>						
<p>Resultados estadísticos</p>  <table border="1"> <caption>Data for Figure 2: Iniciativa</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Regular</td> <td>12,50%</td> </tr> <tr> <td>Buena</td> <td>87,50%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Regular	12,50%	Buena	87,50%	<p>Resultados estadísticos:</p> <p>Con respecto a la tabla 2 y la figura 2, se puede observar sobre la dimensión iniciativa, se determina que el 87,50% de encuestados consideran que la iniciativa es buena (35 personas) y el 12,50% de la muestra total lo consideran regular (5 personas).</p>
Categoría	Porcentaje						
Regular	12,50%						
Buena	87,50%						
<p>Indicadores</p>	<p>Prontitud para actuar.</p>						
<p>Coincidencia (sostenerse en las preguntas de encuesta)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En la empresa al enfrentar un problema en el área laboral los colaboradores tienen la iniciativa de actuar con prontitud para hallar una solución. • Al producirse un cambio en la oficina los colaboradores tienen la iniciativa de actuar con prontitud para aceptarlo y no detenerse. 						
<p>Teoría: La teoría del desarrollo organizacional, desarrollada por Chiavenato (2006) quien indica que la teoría surgió a partir de 1962, la cual sostiene que el desarrollo organizacional tiene relación con los procesos de cambio y con las aptitudes para adaptarse en las organizaciones y adecuarse a diferentes contextos que se presentan.</p>							

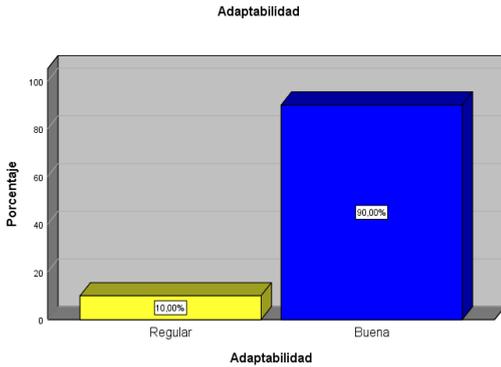
Conclusión.

Ante la rápida adopción de esta modalidad laboral, actualmente el gobierno se encuentra elaborando una nueva ley del teletrabajo.

Mientras que en la investigación se evaluó.

**Dimensión seleccionada
ADAPTABILIDAD**

Resultados estadísticos



Resultados estadísticos:

La tabla 3 y la figura 3, se puede observar sobre la dimensión adaptabilidad, se determina que el 90% de encuestados consideran que la iniciativa es buena (36 personas) y el 10% de la muestra total lo consideran regular (4 personas).

Indicadores

• **Flexibilidad**

Coincidencia (sostenerse en las preguntas de encuesta).

- Al desorganizarse inesperadamente la agenda laboral los colaboradores tienden adaptarse con flexibilidad a los cambios que ocurra al momento de afrontarlo.
- Cuando se produce cambios en los procesos, a manera de prueba se genera cierta flexibilidad en el cumplimiento de los tiempos; siendo el jefe inmediato superior el que evalúa el nivel de operatividad.
- Los colaboradores tienen flexibilidad ante la adaptación de algún cambio de norma interna en la empresa.

Teoría: La teoría del desarrollo organizacional, desarrollada por Chiavenato (2006) quien indica que la teoría surgió a partir de 1962, la cual sostiene que el desarrollo organizacional tiene relación con los procesos de cambio y con las aptitudes para adaptarse en las organizaciones y adecuarse a diferentes contextos que se presentan.

Apellido autor
(López Ahumada, 2020)

Artículo: adaptación al cambio respecto al trabajo a distancia

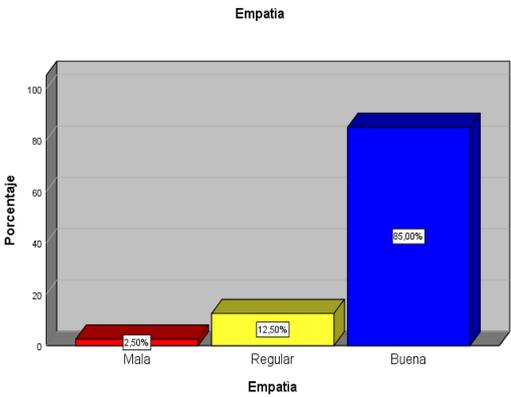
Conclusión.

El estudio concluyó que el trabajo remoto fue una gran alternativa que trajo la pandemia COVID-19, en una realidad que el mundo se enfrenta a nuevos retos tanto sociales como económicos.

Mientras que en la investigación se evaluó.

**Dimensión seleccionada:
EMPATÍA**

Resultados estadísticos



Resultados estadísticos:

La tabla 4 y la figura 4, se puede observar sobre la dimensión empatía, se determina que el 85% de encuestados consideran que la iniciativa es buena (34 personas), el 12,50% de estos (5 personas), lo consideran regular y el 2,50% de la muestra total lo consideran mala (1 persona).

Indicadores

- **Conciencia de los sentimientos**
- **Conciencia de las necesidades**
- **Preocupaciones Ajenas**

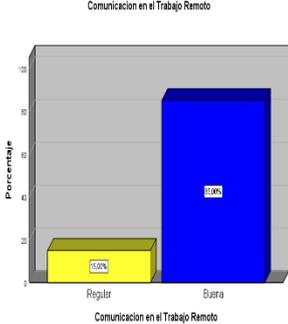
Coincidencia (sostenerse en las preguntas de encuesta).

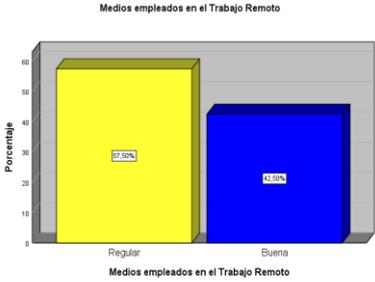
- Los colaboradores ejercen la empatía, se ponen en el lugar de otro cuando se desconoce algún procedimiento y son conscientes de los sentimientos que movilizan.
- Adaptarse al cambio, genera en los colaboradores comportamientos empáticos y el ejercicio de sentimientos para el fortalecimiento del área.
- Los colaboradores son conscientes de las necesidades, en cuanto a recursos, cuando tienen que ejercer procedimientos diferentes.
- Los jefes de área conocen las necesidades de su equipo de trabajo y la satisfacen para poder desarrollar procedimientos nuevos.
- Las necesidades de los colaboradores para desarrollar procedimientos nuevos: Tecnología y conocimientos son atendidas

a conciencia por los jefes responsables directos.

- Las **preocupaciones ajenas** de los colaboradores son comunicadas a la jefatura para la comprensión debida.
- Cuando un colaborador tiene **preocupaciones ajenas** a sus tareas que limitan su productividad, para adaptarse al cambio recibe el soporte de la jefatura.
- Los colaboradores tienen en cuenta las **preocupaciones ajenas** para poder manejar un buen clima laboral ante la adaptación de algún cambio que se realiza en la empresa.

Teoría: La teoría del desarrollo organizacional, desarrollada por Chiavenato (2006) quien indica que la teoría surgió a partir de 1962, la cual sostiene que el desarrollo organizacional tiene relación con los procesos de cambio y con las aptitudes para adaptarse en las organizaciones y adecuarse a diferentes contextos que se presentan.

<p>Apellido autor (Figueiredo et al., 2022)</p>	<p>Artículo: El aislamiento domiciliario obligatorio provocado por el COVID-19 en contextos profesionales.</p>						
<p>Conclusión. Los resultados mostraron diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al uso de dispositivos y en la calidad de comunicación que tienen con su organización.</p>							
<p>Mientras que en la investigación se evaluó.</p>	<p>Dimensión seleccionada: COMUNICACIÓN</p>						
<p>Resultados estadísticos</p>  <table border="1"> <caption>Comunicación en el Trabajo Remoto</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Regular</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Buena</td> <td>85%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Regular	15%	Buena	85%	<p>Resultados estadísticos:</p> <p>Con respecto a la tabla 6 y la figura 6, se puede observar sobre la dimensión comunicación en el trabajo remoto, se determina que el 85% de encuestados consideran que la comunicación en el trabajo remoto es buena (34 personas) y el 15% de la muestra total lo consideran regular (6 personas).</p>
Categoría	Porcentaje						
Regular	15%						
Buena	85%						
<p>Indicadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • soporte físico; • soportes digitales; • duración de la aplicación del trabajo remoto; • medios o mecanismos para su desarrollo; • Parte responsable de proveerlos; • Condiciones de seguridad y salud en el trabajo; • aspectos relativos a la prestación de servicios 						
<p>Coincidencia (sostenerse en las preguntas de encuesta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El ambiente físico en el que se desarrolla tareas, facilita el trabajo remoto de los colaboradores. • La empresa se ha preocupado por darle a los colaboradores el soporte digital para la realización del trabajo remoto. • El área de gestión de talento humano a capacitado a los colaboradores en la duración de la aplicación del manejo de herramientas digitales para la efectividad del trabajo remoto. • La empresa resuelve adecuadamente alguna eventualidad inesperada que suceda, como la falta de internet, al momento de usar los medios o mecanismos para su desarrollo en el trabajo remoto que está realizando. • La empresa acordó la compensación de los gastos derivados como parte responsable de proveerlos en el trabajo remoto que realiza. • La empresa mitiga todos los riesgos que puede existir en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto que realiza. • La empresa se hace responsable de los riesgos que se pueda presentar en los aspectos relativos a la prestación de servicios en el trabajo remoto que realiza. 						
<p>Teoría: La teoría institucional sustentada por (Oliver, 1997) quien analiza básicamente el efecto de los elementos institucionales en la organización y en la prevalencia de prácticas organizacionales dentro de estos elementos.</p>							

<p>Apellido autor (Castro, 2020)</p>	<p>Artículo: El impacto del teletrabajo en los trabajadores de Entidades e Instituciones de Cooperación Técnica Internacional sin fines de lucro.</p>						
<p>Conclusión. Se concluyó que la satisfacción, la motivación, la preferencia por el teletrabajo, y, la preparación para trabajar en esta modalidad, influyen de manera positiva y significativa en la productividad de los trabajadores de las ENIEX que operaban en Perú al 2020.</p>							
<p>Mientras que en la investigación se evaluó.</p>	<p>Dimensión Seleccionada: MEDIOS EMPLEADOS</p>						
<p>Resultados estadísticos</p>  <table border="1"> <caption>Medios empleados en el Trabajo Remoto</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Regular</td> <td>57.5%</td> </tr> <tr> <td>Buena</td> <td>17.5%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Regular	57.5%	Buena	17.5%	<p>Resultados estadísticos:</p> <p>La tabla 7 y la figura 7, se puede observar sobre la dimensión medios empleados en el trabajo remoto, se determina que el 42.5% de encuestados consideran que los medios empleados en el trabajo remoto son buenos (17 personas) y el 57,5% de la muestra total lo consideran regular (23 personas).</p>
Categoría	Porcentaje						
Regular	57.5%						
Buena	17.5%						
<p>Indicadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • medios y mecanismos • facilidades necesarias 						
<p>Coincidencia (sostenerse en las preguntas de encuesta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa cumple con todos los lineamientos de la norma que indica sobre los medios y mecanismos empleados en el trabajo remoto que realiza. • La empresa otorga las facilidades necesarias para el uso adecuado de los medios empleados en el trabajo remoto que realiza. 						
<p>Teoría: La teoría institucional sustentada por (Oliver, 1997) quien analiza básicamente el efecto de los elementos institucionales en la organización y en la prevalencia de prácticas organizacionales dentro de estos elementos.</p>							

Apellido autor (Edquen, 2020)

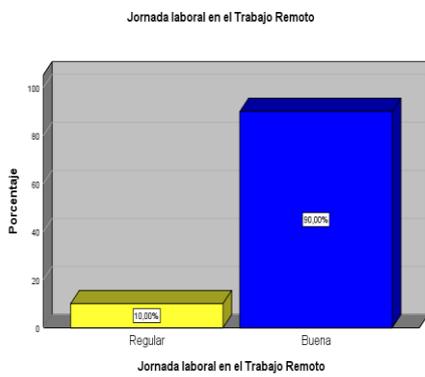
Estudio de Investigación: La relación entre la variable trabajo remoto incidió en el desempeño laboral en una Fiscalía Provincial durante el estado de emergencia-COVID 19.

Conclusión. Se observaron el trabajo remoto no contribuye en el desempeño laboral (30%), debido a las restricciones que ha tenido el personal de la fiscalía para continuar con los procesos pendientes de los usuarios (60%), el trabajo remoto ha tenido deficiencias (80%), por las carencias de equipos tecnológicos y los servicios de internet que no han contribuido para el desarrollo de las actividades diarias (100%),

Mientras que en la investigación se evaluó.

Dimensión seleccionada:
JORNADA LABORAL

Resultados estadísticos



Resultados estadísticos:

La tabla 8 y la figura 8, se puede observar sobre la dimensión jornada laboral en el trabajo remoto, se determina que el 90% de encuestados consideran que la jornada laboral en el trabajo remoto es bueno (36 personas) y el 10% de la muestra total lo consideran regular (4 personas).

Indicadores

- la jornada ordinaria de trabajo;
- jornada pactada;
- trabajadores de dirección.
- Fiscalización inmediata de la jornada.

Coincidencia (sostenerse en las preguntas de encuesta.

- La empresa respeta todos los lineamientos dados en la **jornada ordinaria de trabajo** remoto que realiza el trabajador.
- Las jefaturas comunican adecuadamente sobre las faltas que hubiera si no se cumple la **jornada pactada** durante el trabajo remoto que realiza.
- La empresa ha asignado a trabajadores de dirección para que realicen la fiscalización en el trabajo remoto que se realiza.
- Las jefaturas ejercen las funciones de vigilancia y exigencias del cumplimiento de la fiscalización inmediata de la **jornada laboral en el trabajo remoto** que realiza.

Teoría: La teoría institucional sustentada por (Oliver, 1997) quien analiza básicamente el efecto de los elementos institucionales en la organización y en la prevalencia de prácticas organizacionales dentro de estos elementos.

Anexo 13. CUADRO DE CONCLUSION

OBJETIVO P:	Se logró establecer la relación entre la adaptación al cambio y el trabajo remoto en la empresa Topy Top SA, San Juan de Lurigancho, Lima 2020-2021.
Resultado de la hipótesis	Tomando en cuenta los resultados de la hipótesis general, se observa que demostraron que existe una relación entre la adaptación al cambio y el trabajo remoto; considerando que los resultados del coeficiente de correlación Spearman son igual a 0,491 (positiva al nivel 49,1%), permite ver una relación moderada, se evidencia que el nivel de significancia (sig = 0.01) es menor que el p valor 0.05, en cuestión es un rechazo a la hipótesis general nula (Ho) y se reconoce la hipótesis general alternativa (Ha).
Variable 1 <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Adaptabilidad • Empatía 	Variable 2 <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Medios empleados • Jornada Laboral

OBJETIVO E1:	Se logró establecer la relación entre la adaptación al cambio y la comunicación en el trabajo remoto en la empresa Topy Top SA, San Juan de Lurigancho, Lima 2020-2021
Resultado de la hipótesis	Tomando en cuenta los resultados de la primera hipótesis específica, se observa que demostraron que existe una relación entre la adaptación al cambio y la comunicación; considerando que los resultados del coeficiente de correlación Spearman son igual a 0,455 (positiva al nivel de 45,5%) indica que existe una relación moderada, se evidencia que el nivel de significancia (sig= 0.03) es menor que el p valor 0.05, en cuestión es un rechazo a la primera hipótesis general nula (Ho) y se reconoce la primera hipótesis específica alternativa (Ha).
Dimensión Comunicación en el trabajo remoto	Indicadores <ul style="list-style-type: none"> ● Soporte físico / Soportes digitales ● Duración de la aplicación del trabajo remoto ● Medios o mecanismos para su desarrollo ● Parte responsable de proveerlos ● Condiciones de seguridad y salud en el trabajo ● Aspectos relativos a la prestación de servicios

OBJETIVO E2:	Se logró establecer la falta de relación entre la adaptación al cambio y los medios empleados en el trabajo remoto en la empresa Topy Top SA, San Juan de Lurigancho, Lima 2020-2021.
Resultado de la hipótesis	Tomando en cuenta los resultados de la segunda hipótesis específica, se observa que demostraron que existe una relación entre la adaptación al cambio y los medios empleados; considerando que los resultados del coeficiente de correlación Spearman son igual a 0,292 (positiva al nivel 29,2) indica que existe una relación baja, se evidencia que el nivel de significancia (sig= 0.68) es menor que el p valor 0.05, en cuestión es un rechazo a la segunda hipótesis general alternativa (Ha) y se reconoce la segunda hipótesis específica nula (Ho).
Dimensión Medios empleados en el trabajo remoto	Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • Medios y mecanismos • Facilidades necesarias

OBJETIVO E3:	Se logró establecer la relación entre la adaptación al cambio y la jornada laboral en el trabajo remoto en la empresa Topy Top SA, San Juan de Lurigancho, Lima 2020-2021.
Resultado de la hipótesis	Tomando en cuenta los resultados de la tercera hipótesis específica, se observa que demostraron que existe una relación entre la adaptación al cambio y la jornada laboral; considerando que los resultados del coeficiente de correlación Spearman son igual a 0,501 (positiva al nivel de 50,1%) indica que existe una relación moderada, se evidencia que el nivel de significancia (sig= 0.01) es menor que el p valor 0.05, en cuestión es un rechazo a la tercera hipótesis general nula (Ho) y se reconoce la tercera hipótesis específica alternativa (Ha).
Dimensión Jornada Laboral en el trabajo remoto	Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • La jornada ordinaria de trabajo • Jornada pactada • Trabajadores de dirección • Fiscalización inmediata de la jornada



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUSTAVO ADOLFO CASTILLO HEREDIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Adaptación al Cambio y Trabajo Remoto, en una empresa exportadora, San Juan de Lurigancho, 2020-2021", cuyo autor es ESPINO COLCHADO JORGE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUSTAVO ADOLFO CASTILLO HEREDIA DNI: 06661715 ORCID: 0000000275882824	Firmado electrónicamente por: GCASTILLOHE el 11- 12-2022 16:12:11

Código documento Trilce: TRI - 0450465