

Trabajo remoto y  
comportamiento  
organizacional en tiempos de  
pandemia de los colaboradores  
del Proyecto Especial Alto  
Mayo, Moyobamba - 2023

*por* Margoth Lopez Rojas

---

**Fecha de entrega:** 12-jul-2023 09:36a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2130120268

**Nombre del archivo:** LOPEZ\_ROJAS\_MARGOTH\_-\_TESIS.pdf (674.9K)

**Total de palabras:** 6782

**Total de caracteres:** 37288



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**TÍTULO DE LA TESIS**

**Trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de  
pandemia de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo,  
Moyobamba - 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**AUTORES:**

Lopez Rojas, Margoth (<https://orcid.org/0000-0002-4916-9662>)

**ASESOR:**

Mg. Escobedo Gálvez José Fernando (<https://orcid.org/0000-0002-6443-1497>)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones, Marketing o Finanzas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERISTARIA:**

Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social

**TARAPOTO - PERÚ**

**2023**

## I. INTRODUCCIÓN

En nuestra actualidad, hemos atravesado una pandemia (covid-19); el cual trajo consigo muchas pérdidas humanas, económicas, etc. Por lo que todo ello ha conllevado que las empresas comenzaran a realizar sus trabajos de manera remota, tanto en las instituciones privadas como públicas; y poco a poco fue regresando a su normalidad.

A nivel internacional, según Toschi (2020); en Argentina se desarrolló una investigación, donde los trabajadores se vieron obligados al aislamiento social obligatorio; donde en algunas personas provocan algunas enfermedades, tales como; estrés, dolores corporales, entre otras más. Al mismo nos dice que solo un  $\frac{1}{4}$  de la población puede continuar realizando el trabajo remoto. También se puede mencionar que trajo consigo grandes avances tecnológicos que permitían reducir el tiempo en la atención. Según Cardozo y Bulcourf (2020), en Argentina nos dice que ya hacía varios años se venía percibiendo los cambios en el ámbito del trabajo, tanto que abarca casi todas las disciplinas con las que contamos; el derecho, la economía, administración, entre otras. En otro contexto las crisis y la reprensión de la cuarta revolución industrial, esto conllevó a un crecimiento en las estructuras productivas. Además, en Venezuela; Aira (2016), hace mención que las instituciones son piezas claves para el buen comportamiento de la sociedad, donde se fomentan y orientan, buscando la manera de dar un orden y respeto a las demás personas. Donde lo que se busca es vincular las interacciones en grupo de los individuos y participen entre ellos. Terán (2017) en Ecuador; nos dice que el comportamiento organizacional es el método donde se estudia a los individuos, como son en grupos y el comportamiento de ellos en las organizaciones. Dentro del comportamiento organizacional lo que se busca es la integración y sistematización de las variables a nuestro alcance, y el cómo cada individuo responde a ciertos problemas planteados, ya que dos personas se comportan de diferente manera ante un mismo hecho. Manejan tres niveles de comportamientos, tales como;

individual, grupos y sistema organizacional. En México los autores Alpuche y Leines (2021), hace mención que buscan el objetivo del comportamiento organizacional con respecto a la COVID-19, donde mediante los estudios buscan saber cuál es la motivación en la organización, analizando las necesidades que pueda tener el ser humano, para ser comprendido en un ambiente laboral con la influencia de la pandemia, y como ha afectado la salud de varios.

A nivel nacional; Chuco, Álvarez, y Cuba (2020), hace mención, con respecto a la pandemia, el trabajo remoto ha sido y seguirá siendo una nueva modalidad para que los trabajadores puedan desarrollar de una mejor manera sus labores cotidianas. Según Cárdenas nos dice que, el comportamiento organizacional tuvo consecuencias muy fuertes en la pandemia por la COVID-19, ya que se vieron dando grandes cambios en los modelos organizacionales y culturales con respecto a las implementaciones del trabajo remoto, también en el ámbito emocional y en la salud. Además, Chirinos (2021) hace mención que durante el último año nos vimos en cambio radical, en lo familiar, personal y profesional al que tuvimos que adaptarnos y aprender a vivir con ello. Un gran golpe para todos, con las pérdidas humanas y económicas que se fueron dando. Con todo ello las empresas, negocios tuvieron que cambiar de estrategias para un buen desempeño dentro de la empresa.

A nivel local, Proyecto Especial Alto Mayo siendo este una institución que representa parte del gobierno Regional San Martín, dicha institución presta servicios a la ciudadanía; es por que acudieron al trabajo remoto y en que repercutó el comportamiento organizacional de sus colaboradores.

Considerando la realidad problemática <sup>1</sup> se formuló los problemas de investigación; problema general: ¿De qué manera se relacionó el trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022? Y los problemas específicos: ¿De qué manera se relacionó <sup>2</sup> las condiciones laborales y

comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022? ¿De qué manera se relacionó la capacitación y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022? ¿De qué manera se relacionó el entorno laboral y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022?

La investigación se justificó teóricamente, dado que se buscó indagar acerca de las variables trabajo remoto y comportamiento organizacional; al finalizar la investigación, se logró profundizar en definiciones nuevas con respecto a la variable, para ir verificando ideas claras y precisas para un buen plan de mejora para un buen comportamiento dentro de la organización y se pueda desarrollar el trabajo. Se justificó prácticamente, dado que se aplicó dos instrumentos mediante la recolección de datos en ambas variables, que será aplicado a los trabajadores del Proyecto Especial Alto Mayo, siendo que estuvieron aprobados por juicio de <sup>1</sup> expertos y se aplicó la confiabilidad; con todo ello se realizó el recojo de la información verdadera, lo que permitió demostrar la relación de ambas variables, y se propuso soluciones. Se justificó metodológica, dado que servirá de guía para otras investigaciones, y se utilizará estándares en las encuestas, lo cual servirá también como guía para futuras investigaciones. Se justificó socialmente, ya que permitió contar con opciones de mejora, con <sup>8</sup> soluciones que serán beneficiosos para la institución, y con los resultados obtenidos se generó un plan de acción, que para la institución y el trabajador en bien de la sociedad.

Se elaboró los siguientes objetivos; objetivos generales: determinar la <sup>2</sup> relación entre el trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba - 2022. Y los objetivos específicos: a) <sup>2</sup> Determinar la relación entre las condiciones laborales y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los <sup>3</sup> colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba – 2022. b)

Determinar la relación entre la capacitación y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba – 2022. c) Determinar la relación entre el entorno laboral y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba – 2022.

Es por ello que se formuló las siguientes afirmaciones estructurales basadas en hipótesis; hipótesis general:  $H_1$  Existe relación entre el trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba – 2022.  $H_0$ : No existe relación entre el trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022. Y las hipótesis específicas:  $H_{11}$ : Existe relación entre las condiciones laborales y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022.  $H_{12}$ : Existe relación entre la capacitación y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022.  $H_{13}$ : Existe relación entre el entorno laboral y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022



## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional se identificaron investigaciones, tales como, Camus (2022) en general tuvo como objetivo analizar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo durante el Covid19 en el distrito financiero del país norteño del Perú; con tipos básicos de métodos, niveles de correlación, diseño no experimental y transversal; aplicable Basado en 61 funcionarios; utilizando métodos y herramientas como cuestionarios; el resultado es un coeficiente de correlación de Pearson de 0,78. Como resultado se concluyó que el desempeño laboral de los empleados estatales mejorará y se fortalecerá con la mejora del teletrabajo.

Quispe (2022), que tuvo como objetivo determinar la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral para inspectores nacionales de sanidad pesquera, 2021; con métodos de tipo básico, niveles de correlación, diseño no experimental y transversal; usando métodos y herramientas, por ejemplo, una encuesta virtual usando un cuestionario virtual para 59 contadores. El resultado es una correlación moderadamente positiva de 0,966. Finalmente, se concluyó que existe una correlación positiva entre el trabajo a distancia y la producción laboral en el territorio de inspección del Servicio de Sanidad Pesquera.

Rodríguez (Rodríguez, 2022), Identificando trabajo remoto y obligaciones administrativas UGEL 07, San Borja - 2021; con métodos de tipo básico, métodos cuantitativos, niveles de emparejamiento, diseño no experimental y transversal; 53 participantes Asociados; utilizando métodos y herramientas como cuestionarios, los resultados muestran que el 94,3% indica un alto nivel de trabajo remoto y el 90,6% indica un alto nivel de gestión. Finalmente, se concluye que existe una correlación entre las dos variables.

Tantálean (2022), Determinó la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral del personal del Departamento de Medicina Legal II Apurímac en el año 2020, utilizando métodos de tipo básico, métodos cuantitativos, niveles de

cumplimiento, diseño no experimental y transversal; 30 personas Población encuestada utilizando métodos y herramientas como cuestionarios. Los resultados mostraron que el 63,3% de los trabajos remotos funcionaron bien y el 86,67% fueron buenos. La conclusión es que a medida que aumenta el trabajo remoto, disminuye el rendimiento laboral.

Chirinos (2021) <sup>2</sup> tuvo como objetivo general determinar la relación entre el gobierno corporativo y el comportamiento organizacional en F&R Perú Publicidad S.A.C. Perú 2020; con métodos básicos de correlación, métodos cuantitativos, niveles de correlación, diseño no experimental y transversal; se aplica a 96 empleados de la empresa; utilizando métodos y herramientas como cuestionarios; los resultados obtenidos  $Rho=0.833$  y el valor de significancia  $P(0.05)$  mostraron una correlación positiva significativa. Finalmente, se concluye que el gobierno corporativo está relacionado con el comportamiento organizacional de las agencias de publicidad.

Mamani y Salas (2021) fue determinar, en un cuestionario no gubernamental y otras técnicas y herramientas, cómo incide el teletrabajo en el comportamiento organizacional de los empleados; Los resultados obtenidos por la R de Pearson arrojaron un valor positivo de  $Rho= 0.758$ . Finalmente se concluyó que el comportamiento organizacional de los empleados de la ONG Moquegua 2021 fue óptimo.

En el ámbito internacional, <sup>1</sup> Atoko (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en entidades privadas del Reino Unido. Utilizando métodos aplicados, métodos cualitativos, emparejamiento de niveles, diseño no experimental y transversal; se aplica a 140 trabajadores; utilizando métodos y herramientas como entrevistas semiestructuradas; resultados obtenidos El 43,7% de las personas nos dijo que el teletrabajo era moderado, y también el 49,5%. Finalmente <sup>1</sup> se concluye que existe correlación entre las dos variables con una correlación de  $\rho = 0,283$  y una significación de  $p < 0,01$ .



Domínguez (2021) tuvo <sup>1</sup> como objetivo determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en una empresa de servicios de Internet en el Ecuador en el año 2021. Utilizando el tipo de métodos utilizados, métodos cualitativos, niveles de relevancia, diseño no experimental y cruzado. - sección; se aplica a 53 empleados; utilizando métodos y herramientas como encuestas; El 60,4% de los resultados obtenidos indicaron que el comportamiento organizacional fue moderado, y el mismo 39,6% fue alto. <sup>4</sup> Finalmente se concluyó que existe correlación entre las dos variables con una correlación de  $\rho = 0,614$  y una significancia de  $p < 0,05$ .

Yang (2021) tuvo <sup>2</sup> como objetivo determinar el impacto del trabajo en la colaboración de los trabajadores de la información. Utilizando métodos aplicados, métodos cualitativos, niveles apropiados, diseño no experimental y transversal; la población relevante es de 61 personas, 182 empleados; utilizando métodos y herramientas como entrevistas semiestructuradas; El 43,7% de los resultados indicaron que el teletrabajo era moderado, al igual que el 49,5%. Finalmente <sup>1</sup> se concluye que existe correlación entre las dos variables con una correlación de  $\rho = 0,283$  y una significación de  $p < 0,01$ .

Murillo (2020), <sup>2</sup> tuvo por objetivo describir la relación entre el clima organizacional y la gestión transformacional y transaccional. Con métodos descriptivos, métodos cualitativos, emparejamiento de niveles, diseño no experimental y transversal; 685 trabajadores; utilizando métodos y herramientas como Google Sheets. Esto dio como resultado una correlación de  $\rho = 0,78$  y una significación de  $p < 0,01$ . La conclusión final, que es de mayor importancia para el liderazgo transformacional, es que las empresas tienen la responsabilidad de desarrollar líderes.

Plácido (2018) <sup>9</sup> tuvo que determinar el diagnóstico de clima organizacional de los docentes de tiempo completo de pregrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana campus Xalapa en el año 2018. Utilizando métodos aplicados, métodos cualitativos, niveles exploratorios,

descriptivos y adecuados, diseño no experimental y transversal; Postularon 51 becarios; Usar métodos y herramientas como cuestionarios; Como resultado, la puntuación media más alta en aspectos organizacionales fue de 3.3, concluyendo finalmente que el comportamiento organizacional es regular y afecta a los docentes.

Mahoma et al. (2018) tuvo que determinar <sup>1</sup> la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en un banco escocés. Utilizando métodos aplicados, métodos cualitativos, emparejamiento de niveles, diseño no experimental y transversal; afectó a 165 trabajadores; utilizando métodos y herramientas como entrevistas semiestructuradas; resultados logrados El 39,28% de las personas nos dijo que el teletrabajo es moderado, también lo hizo el 47,8%. <sup>4</sup> Finalmente se concluye que existe una correlación  $\rho = 0.293$  entre las dos variables con una significancia de  $p < 0.01$ .

Acosta (2018) tuvo para <sup>1</sup> determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral de los empleados en instituciones públicas de Antioquia. Con métodos básicos, métodos cualitativos, emparejamiento de niveles, diseño no experimental y transversal; se aplica a 87 empleados; utilizando métodos y herramientas como encuestas; resultados alcanzados, el 51,2% dijo que el trabajo remoto es promedio, el 40,5% - lo mismo que el desempeño laboral. Finalmente <sup>1</sup> se concluye que existe correlación entre las dos variables con una correlación de  $\rho = 0,483$  y una significación de  $p < 0,01$ .

Con respecto a la variable 1, el enfoque teórico del trabajo remoto se tiene que según el Diario Oficial del Bicentenario El Peruano Art. 16, Espinoza, (2021), nos dice que se define como las prestaciones de servicios de manera subordinada del trabajador en su domicilio, donde utilice los medios necesarios fuera del centro de labores, para su buen desempeño. Debiendo contar con un ambiente de trabajo que se ajusten a las necesidades laborales. El trabajo remoto en el Perú mediante <sup>5</sup> la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), está <sup>5</sup> en constante verificación que se cumpla el plan de

vigilancia, prevención y control de la COVID-19, dentro de las instituciones. Por lo que las empresas deben cumplir lo señalado mediante la Resolución Ministerial N° 448-202-MINSA y la Resolución de Superintendencia N° 0103-2020-Sunafil, donde se verifica que pueden ejercer la inspección de trabajo, dentro de la divulgación de estado de emergencia sanitaria, que afectaron los trabajos y la economía a raíz de la COVID-19. Y teniendo en su primera dimensión, según Castillo y Prieto (2000), las condiciones laborales son las características que están entorno al cómo se adecua una persona dentro del trabajo, no solo tiene que ver con la higiene, seguridad, sino además con los aspectos psicológicos y personales del trabajador, en su segunda dimensión la capacitación, según Chiavenato (2014), es el medio por el cual el área de Recursos Humanos, comienza preparando a las personas para que puedan desarrollar sus competencias, y puedan ser más beneficiosos, creativos e innovadores en su puesto laboral. Por último, en la tercera dimensión según la revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. Bakker y Demerouti (2013) en su teoría del entorno laboral existen 2 categorías diferentes las cuales son demandas y recursos laborales, donde se verifican aspectos físicos y psicológicos que refieren a trabajar bajo presión, y estos a su vez estimulan el crecimiento personal.

Dentro de la variable 2 en el libro Comportamiento Organizacional (8va edición) del autor Robbins (1999); se tiene como teoría que el comportamiento organizacional es un estudio que se centra en investigar cual es la reacción de los individuos, grupos y estructura; en el cómo se comportan en las organizaciones, para darle mayor atención en las mejores que se puedan dar dentro de ellas; y para la primera dimensión se considera la teoría. En su primera dimensión se tiene dentro del artículo la cultura organizacional como núcleo central en la medición del capital intelectual con los autores Sánchez, Trillo, Mora y Ayuso (2005), no existiendo una teoría consensuada, se puede decir que existen elementos como la creencia, valores, normas y actitudes por la cual en su gran mayoría de autores coinciden. Siendo que en la primera

dimensión cultura organizacional es el motor de una organización, donde se desarrollan estrategias para el éxito de la empresa. Como segunda dimensión en su libro "Comportamiento Organizacional" Soto (2001), nos dice que es un conjunto de personas que están reunidas con un objetivo en común, y entre ellos nacen el compañerismo y afecto. En el comportamiento grupal se realiza en nombre de todos; y como tercera y última dimensión en su libro Comportamiento Organizacional/ decimotercera edición del autor Robbins, S. y Judge, T. (2009), en su teoría nos dice que CI está vinculada al liderazgo, por lo que se dice que la autoridad y liderazgo se relacionan, con respecto al comportamiento individual, donde utilizan como medio la comunicación entre los individuos para que se transmita la información; que se van dando entre el comportamiento individual y grupal.

Con respecto a la variable 1. Según Espinoza (2021), tiene como definición que el trabajo remoto, se implementa fuera de las oficinas utilizando el medio de las telecomunicaciones en su hogar, lo que permite que puedan ir atendiendo las indicaciones que su jefe o superior le van dando. Según la primera dimensión condiciones laborales; según la Organizacional Internacional del Trabajo (OIT), es su principal objetivo mejorar las condiciones de trabajo, viendo que en diferentes países aun algunos trabajadores están siendo remuneración con un sueldo bajo, y no pueden hacer frente a sus necesidades básicas; en la segunda dimensión en la revista *la capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa*, con los autores Pérez, Pineda y Arango (2011), sobre la capacitación, es el instrumento por el cual se aprende o están orientadas a que los trabajadores demuestren sus conocimientos y destrezas que van adquiriendo para el buen beneficio de la organización, con una buena eficacia, que son desarrolladas con respecto al conocimiento del puesto que ocupan. Y por último como tercera dimensión; según Vargas (2021) en su artículo *¿Qué es el Ambiente Laboral?* dentro del entorno laboral podemos decir está plenamente relacionado con la búsqueda de nuestra versión mejorada, dado que cada experiencia que se tiene dentro

una organización ya sea mala o buena nos enseña a cada día ser mejores. Aquí decimos que el salario, bonos, reconocimientos, respeto, participación, etc.; son claves para un buen desempeño.

Para la variable 2 se precisa la definición en su artículo Comportamiento Organizacional, Ludeña (2021), nos dice que reside en analizar la conducta del ser humano, por lo que el comportamiento organizacional son actitudes de los grupos dentro de una empresa, con respecto a sus relaciones sociales, lo que irá generando una buena dirección dentro de ella nos llevará a una gran estabilidad. Como primera dimensión en su artículo Cultura Organizacional nos define Orellana (2020), que la cultura organizacional son conjuntos de actitudes entorno a sus valores, dentro y fuera de la empresa. Este se fomenta desde la iniciación de la sociedad. Nos dice que también afecta positivamente y de igual forma negativamente. En la segunda dimensión dentro de su investigación Comportamiento grupal ¿Qué es un grupo?, Guerrero (2016) no dice que el comportamiento grupal, se define al conjunto de 2 o más sujetos que estarán relacionados para conseguir un objetivo en común, donde se involucran las emociones, etc. En su tercera dimensión, Rodríguez (2021) en su investigación de Comportamiento individual: características, influencia y fundamentos, nos dice que el comportamiento individual es la forma en que tiene que cada individuo en diferenciarse de otras personas. Toda esta conducta se vista por su forma de vida, experiencias y en el ambiente el cual se rodea, y el cómo se va comportando dentro de una organización.

### **III. METODOLOGIA**

Dentro de la investigación se aplicó un enfoque cuantitativo, dado que se procesó la recolección y análisis de datos. Además, Hernández, R. Fernández y Baptista (2017). El enfoque cuantitativo se realizará la recolección y se



analizará la información presentada en las interrogantes, o apoya en nuevos procesos para su interpretación.

### **2** 3.1. Tipo y diseño de investigación

#### **Tipo**

Es por lo **el estudio** utilizado es básica; **se** tomará informaciones previas del trabajo de investigación en cuanto a la evolución de las variables y por lo tanto puede crear o reducir el estado actual de los escenarios de estudio potencialmente utilizados a investigar. Según, Reguante y Martínez (2014). La investigación que se realizó en un tipo básica, y tiene como objetivo realizar diferentes análisis. Si se planifica adecuadamente, se pueden tener nuevas alternativas y los resultados obtenidos son confiables para que pueda ser rentable.

#### **Nivel**

De igual forma la investigación fue de un nivel correlacional, ya que se identificará las variables y su relación, y con ellos sus dimensiones. Según, Hernández, Fernández y Baptista (2017), dentro de estos tipo de estudio es el propósito de mediar el nivel de vinculación entre las variables. Donde se sustentan con la hipótesis realizada.

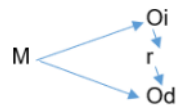
#### **Diseño**

**2**  
El estudio utilizó un **diseño no experimental** transversal **en** el que no se manipuló ninguna de las variables, se dio en un tiempo y espacio determinado, donde los datos obtenidos fueron tomados dentro de año 2022. Estos se dividieron en diseños horizontales y verticales. Al mismo, que es de estudio descriptivo, ya que permitió recopilar informaciones y datos. Siendo de carácter correlacional, se identificó dichas variables y se consideró su relación, donde **2** el **objetivo fue** identificar **la relación entre el trabajo remoto y** comportamiento organizacional.

#### **Figura 1.**



*Esquema de investigación.*



M = Muestra  
Oi = Variable independiente  
Od = Variable dependiente  
r = Relación

## **2** 3.2. Variables y operacionalización

### **Variable 1: Trabajo Remoto**

#### **Definición conceptual**

Tiene tal definición que el trabajo remoto, es la implementación fuera de las oficinas, utilizando medios de telecomunicaciones en el hogar, lo que permite que puedan ir atendiendo las indicaciones que su jefe o superior le van dando. Espinoza (2021).

#### **1** Definición operacional

Se aplicó el instrumento de datos de la variable trabajo remoto, el cual presenta 3 dimensiones y 9 indicadores a través del uso de la escala ordinal con valoración Likert, Bellasmin y Torres (2022).

#### **Indicadores:**

Condiciones laborales

- Incremento de productividad
- Condiciones laborales
- Flexibilidad laboral

Capacitación

- Herramientas tecnológicas
- Cronograma de trabajo
- Conectividad

Entorno laboral

Infraestructura

Desconexión digital

Salud mental

**Escala:** Escala ordinal con valoración Likert

## **Variable 2: Comportamiento Organizacional**

### **Definición conceptual**

Reside en aprender la conducta de los individuos, por lo que el comportamiento organizacional son actitudes de los grupos dentro de una empresa, con respecto a sus relaciones sociales, lo que irá generando una buena dirección dentro de ella nos llevará a una gran estabilidad. Ludeña (2021)

**1**

### **Definición Operacional**

Se aplicó el instrumento de datos de la variable comportamiento organizacional el cual presenta 3 dimensiones y 9 indicadores a través del uso de la escala ordinal con valoración Likert, Bellasmin y Torres (2022).

### **Indicadores:**

Cultura organizacional

Compromiso

Creatividad

Ambiente laboral

Comportamiento grupal

Equipos de trabajos

Liderazgo

Comunicación

Comportamiento individual

Habilidades  
Actitudes  
Motivación

1

**Escala:** Escala ordinal con valoración Likert

### 3.3. **Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Estuvo conformada por una población dentro de la investigación con un total de 20 trabajadores, siendo esta de tipo finita. Con respecto a Hernández, Fernández y Bautista (2014), hace referencia que la población es el conjunto de sujetos o cosas los cuales van a intervenir en el experimento.

2

#### **Criterios de selección**

- Criterios de inclusión: Los trabajadores que se localizan en las plazas de gerencia general, oficina de administración y logística.
- Criterios de exclusión: Los trabajadores que no se localizan en las plazas de gerencia general, oficina de administración y logística.

#### **Muestra**

La muestra se determinó con una población de 20 trabajadores, según Bernal (2015), hace referencia a una parte particular de un universo y finita, donde la muestra será de 20 trabajadores por ser finita.

#### **Muestreo**

Tuvo un muestreo no probabilístico, dado que dentro de la investigación se tiene una población pequeña. Además, Scharager (2001), dice que no probabilístico es informal con una población heterogénea.

#### **Unidad de análisis**

El trabajador.

2

### 3.4. **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

## Técnica

Se empleó la encuesta como técnica, para ambas variables; siendo delimitada en 3 dimensiones dentro de las variables. Además, Hernández, Fernández y Bautista (2016), la técnica es interrelacionar dos o más sujetos, con el fin de intercambiar informaciones, con respecto a un tema.

## 6 Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el cuestionario como instrumento, que consta de 30 interrogantes, de las cuales 15 pertenecen a la variable 1, y las otras 15 pertenecen a la variable 2. Las preguntas se aplicarán con la escala ordinal con la valoración Likert: 1= Nunca; 2= Rara vez; 3=A veces; 4 = Frecuentemente; y 5= Siempre. Según Hernández y Mendoza (2018), el cuestionario es involucrar preguntas que van de acuerdo a las variables del estudio, donde se recolectarán datos sobre las variables de la hipótesis.

### Tabla 1.

*Instrumentos.*

Variable	Dimensiones	Ítems	Escala	Escala de Likert
Trabajo remoto	Consideraciones laborales	1-4	Ordinal	Nunca
	Capacitación	5-8		Casi nunca
	Entorno laboral	9-12		A veces
Comportamiento organizacional	Cultura organizacional	1-4	Ordinal	Casi siempre
	Comportamiento grupal	5-8		Siempre
	Comportamiento individual	9-12		

*Nota: Elaboración propia*

## Validez

Para asegurar la validez del cuestionario aplicado a la muestra de investigación, obteniendo así datos precisos que permitan formular la respuesta, también es

necesario recurrir a la valoración pericial del objeto de investigación, en la que se decide si las preguntas califican para validación, que luego se aplica al estándar de la muestra de investigación. En base a esto, las cifras unitarias para cada instrumento se detallan en la siguiente tabla.

**Tabla 2.**

*Validación de los instrumentos.*

Variable	N.º	Experto	Especialidad	Opinión del experto
Trabajo Remoto	1	Escobedo Gálvez, José Fernando	Magister en Gestión Pública	Aplicable
	2	Pereyra Gonzales, Tony Venancio	Doctor	Aplicable
	3	Mendoza Lozano Sharoon	Magister	Aplicable
Comportamiento Organizacional	1	Escobedo Gálvez, José Fernando	Magister en Gestión Pública	Aplicable
	2	Pereyra Gonzales, Tony Venancio	Doctor	Aplicable
	3	Mendoza Lozano Sharoon	Magister	Aplicable

*Nota: Elaboración propia*

### Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento fue verificada por el coeficiente de Alfa de Cronbach, donde saldrán los resultados de la aceptación del instrumento. Siendo utilizará mediante una prueba piloto. Según Hernández (2020), la confiabilidad se hace referencia a la exactitud en la medición, donde varían de 0.00 a 1.00; y este no tiene que ser negativa, mientras más se acerca al 1.00 es más fiable la confiabilidad.

**Tabla 3.**

*Confiabilidad de instrumentos.*

Coefficiente	Relación
"0.00 a +/- 0.20"	"Muy bajo"
"0.20 a +/- 0.40"	"Baja o Ligera"
"0.40 a +/- 0.60"	"Moderada"
"0.60 a +/- 0.80"	"Marcada"
"0.80 a +/- 1.00"	"Muy Alta"

### 3.5. Procedimientos

Se realizó una variedad de preguntas para saber en qué nivel están nuestras variables (trabajo remoto y comportamiento organizacional), esos serán diferenciados con sus dimensiones e indicadores. Y serán remitidos mediante un link de encuestas de Google formularios, después de ello se procederá a descargar los datos y colocarlos en el sistema de SPSS V26.

### 3.6. Método de análisis de datos

Dentro del análisis de datos se realizó operaciones donde el investigador, tuvo como finalidad recopilar y obtener el objetivo planteado, allí se verificó si existen problemas o dificultades al momento de la obtención de lo antes mencionado Hernández (2012).

Después de obtener los resultados, dentro del SPSS; comencé a describir e interpretar los resultados, ya que estos serán en tablas y figuras. Mediante la aplicación de estadísticas descriptivas y estadísticas inferenciales para la contratación de las hipótesis.

### 3.7. Aspectos éticos

Como alumna de la universidad Cesar Vallejo, cursando la carrera de administración X, y recalando que durante el proceso de investigación se cumplió los criterios dentro del esquema de productos observables, el proyecto paso por la herramienta web (Turnitin), donde se verificó la veracidad de lo investigado ante el plagio, y adecuándome al cumplimiento de las normas APA de la séptima edición. De las cuales respeté los siguientes principios éticos a las cuales hago mención:



- a. **Libertad**, dentro de la causa de investigación he tenido la libertad de poder hacer uso de las variables, no teniendo ningún interés político, y de ningún tipo.
- b. **Transparencia**, la presente investigación podrá ser visible por los demás investigadores que deseen hacer uso como ejemplo, ya que será divulgada dentro del repositorio de la universidad.
- c. **No maleficencia**, dentro de la investigación y todo el proceso que se tomó para llegar a realizarlo, evite generar ciertos tipos de daños, tales como; físico, moral y económico, con los colaboradores que me brindaron la facilidad de responder a las encuestas.
- d. **Justicia**, al momento de realizar la obtención de los resultados se fue respetando cada disposición de los participantes, no teniendo preferencia ni favoritismo, eliminando de una parte la discriminación.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 4.**

*Tabla cruzada de trabajo remoto y comportamiento organizacional.*

		Comportamiento Organizacional			Total	
		A veces	Casi siempre	Siempre		
Trabajo Remoto	A veces	Recuento	17	9	2	28
		% del total	34,0%	18,0%	4,0%	56,0%
	Casi siempre	Recuento	11	11	0	22
		% del total	22,0%	22,0%	0,0%	44,0%
Total		Recuento	28	20	2	50
		% del total	56,0%	40,0%	4,0%	100,0%

Nota: datos obtenidos del SPSS V.26

Logrando identificar las variables de trabajo remoto y comportamiento organizacional, se obtuvo un recuento de 17 y esto corresponde al 34.0% del ítem A veces, de igual forma se tiene como suma de recuento 22, obteniendo un 44.0% en el ítem Casi siempre. Luego de obtener la información de ambas respuestas, podemos notar que se encuentra entre a veces y casi siempre.

**Tabla 5.**

*Tabla cruzada condiciones laborales y comportamiento organizacional.*

		Comportamiento Organizacional			Total	
		A veces	Casi siempre	Siempre		
Condiciones Laborales	A veces	Recuento	9	8	1	18
		% del total	18,0%	16,0%	2,0%	36,0%
	Casi siempre	Recuento	18	12	1	31
		% del total	36,0%	24,0%	2,0%	62,0%
	Siempre	Recuento	1	0	0	1
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	2,0%
Total	Recuento	28	20	2	50	
	% del total	56,0%	40,0%	4,0%	100,0%	

Nota: datos obtenidos del SPSS V.25

Logrando identificar la variable de comportamiento organizacional y la dimensión condiciones laborales, se obtuvo un recuento de 18 y esto corresponde al 36.0% del ítem A veces, de igual forma se tiene como suma de recuento 12, obteniendo un 24.0% en el ítem Casi siempre. Luego de obtener la información de ambas respuestas, podemos notar que se encuentra entre a veces y casi siempre.

**Tabla 6.**

*Tabla cruzada capacitación y comportamiento organizacional*

		Comportamiento Organizacional			Total
		A veces	Casi siempre	Siempre	

Capacitación	Casi nunca	Recuento	1	2	1	4
		% del total	2,0%	4,0%	2,0%	8,0%
	A veces	Recuento	7	5	0	12
		% del total	14,0%	10,0%	0,0%	24,0%
	Casi siempre	Recuento	16	8	1	25
		% del total	32,0%	16,0%	2,0%	50,0%
	Siempre	Recuento	4	5	0	9
		% del total	8,0%	10,0%	0,0%	18,0%
Total		Recuento	28	20	2	50
		% del total	56,0%	40,0%	4,0%	100,0%

Nota: datos obtenidos del SPSS V.25

Logrando identificar la variable de comportamiento organizacional y la dimensión capacitación, se obtuvo un recuento de 16 y esto corresponde al 32.0% del ítem A veces, de igual forma se tiene como suma de recuento 8, obteniendo un 16.0% en el ítem Casi siempre. Luego de obtener la información de ambas respuestas, podemos notar que se encuentra entre a veces y casi siempre.

**Tabla 7.**

*Tabla cruzada entorno laboral y comportamiento organizacional*

Comportamiento Organizacional			Total
A veces	Casi siempre	Siempre	

Entorno Laboral	Casi nunca	Recuento	4	1	0	5
		% del total	8,0%	2,0%	0,0%	10,0%
	A veces	Recuento	16	9	2	27
		% del total	32,0%	18,0%	4,0%	54,0%
	Casi siempre	Recuento	8	9	0	17
		% del total	16,0%	18,0%	0,0%	34,0%
	42,00	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%
Total		Recuento	28	20	2	50
		% del total	56,0%	40,0%	4,0%	100,0%

Nota: datos obtenidos del SPSS V.25

Logrando identificar la variable de comportamiento organizacional y la dimensión capacitación, se obtuvo un recuento de 16 y esto corresponde al 32.0% del ítem A veces, de igual forma se tiene como suma de recuento 9, obteniendo un 18.0% en el ítem Casi siempre. Luego de obtener la información de ambas respuestas, podemos notar que se encuentra entre a veces y casi siempre.

## ESTADÍSTICA INFERENCIAL

### 1 PRUEBA DE HIPÓTESIS

#### Objetivo General:

Determinar la relación entre el trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba - 2022.

### Hipótesis General

Hi: Existe relación entre el trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba – 2022.

**Tabla 8.**

*Relación entre el trabajo remoto y comportamiento organizacional.*

		Trabajo Remoto	Comportamiento Organizacional
Trabajo Remoto	Correlación de Pearson	1	,010
	Sig. (bilateral)		,947
	N	50	50
Comportamiento Organizacional	Correlación de Pearson	,010	1
	Sig. (bilateral)	,947	
	N	50	50

La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Teniendo que la correlación de significancia es menor 0 se rechaza la hipótesis nula, y se llega a demostrar que si existe relación entre ambas variables con una relación de significancia de 0.947; siendo esto alta. Concluyendo que el comportamiento organizacional si influyo en el trabajo remoto de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo.

**Tabla 9.**

*Relación entre condiciones laborales y comportamiento organizacional.*



		Condiciones Laborales	Comportamiento Organizacional
Condiciones Laborales	Correlación de Pearson	1	-,182
	Sig. (bilateral)		,207
	N	50	50
Comportamiento Organizacional	Correlación de Pearson	-,182	1
	Sig. (bilateral)	,207	
	N	50	50

La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Teniendo que la correlación de significancia es menor 0 se rechaza la hipótesis nula, y se llega a demostrar que si existe relación entre la condiciones laborales y comportamiento organizacional con una relación de significancia de 0.947; siendo esto alta. Concluyendo que el comportamiento organizacional si influyo en el trabajo remoto de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo.

**Tabla 10.**

*Relación entre capacitación y comportamiento organizacional.*

		Capacitación	Comportamiento Organizacional
Capacitación	Correlación de Pearson	1	-,058
	Sig. (bilateral)		,688

	N	50	50
Comportamiento Organizacional	Correlación de Pearson	-,058	1
	Sig. (bilateral)	,688	
	N	50	50

La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Teniendo que la correlación de significancia es menor <sup>1</sup> 0 se rechaza la hipótesis nula, y se llega a demostrar que si existe relación entre capacitación y comportamiento organizacional con una relación de significancia de 0.947; siendo esto alta. Concluyendo que el comportamiento organizacional si influyo en el trabajo remoto de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo.

**Tabla 11.**

*Relación entre entorno laboral y comportamiento organizacional.*

		Entorno Laboral	Comportamiento Organizacional
Entorno Laboral	<sup>1</sup> Correlación de Pearson	1	,186

	Sig. (bilateral)		,197
	N	50	50
Comportamiento Organizacional	Correlación de Pearson	,186	1
	Sig. (bilateral)	,197	
	N	50	50

La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Teniendo que la correlación de significancia es menor <sup>1</sup> 0 se rechaza la hipótesis nula, y se llega a demostrar que si existe relación entre capacitación y comportamiento organizacional con una relación de significancia de 0.947; siendo esto alta. Concluyendo que el comportamiento organizacional si influyo en el trabajo remoto de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo.

## V. DISCUSIÓN

La investigación realizada e indagada mediante su objetivo general, donde se buscó concretar la concordancia entre la variable trabajo remoto y comportamiento organizacional entre los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, con una correlación de Pearson ,010 con una sig .de

0.947. Se demuestra con los resultados que fueron validados; y demostrando que el comportamiento organizacional fue de suma importancia en el trabajo remoto, tal como indicó Toschi (2020), que con el trabajo remoto trajo consigo grandes avances tecnológicos que permitían reducir el tiempo en la atención. La comunicación con el equipo de trabajo mediante esos medios tecnológicos, donde daban su apreciación en que se podría mejorar. Sobre esta base, se muestra la identificación del liderazgo en la virtualidad con asignaciones de trabajo en equipo, cuyos ejecutivos están equipados con modernos dispositivos que posibilitan la implementación de actividades integrales, conformes a lineamientos y en cumplimiento. Lograr metas a través de un liderazgo efectivo y seguimiento continuo. Teniendo concordancia con el autor Atoko (2021), donde hizo mención que **concluye que existe correlación entre las dos variables** con una correlación de  $\rho = 0,283$  y una significación de  $p < 0,01$ .

Dentro <sup>2</sup> **de la investigación** se buscó **determinar** también **la relación entre el objetivo específico primero** <sup>2</sup> **condiciones laborales y el comportamiento organizacional** entre **los colaboradores** del Proyecto Especial Alto Mayo. El valor obtenido de significancia es de 0,207 con una correlación de Pearson -, 182. Castillo y Prieto (2000) hizo mención que la condiciones laborales son las características que están entorno al cómo se adecua una persona dentro del trabajo, no solo tiene que ver con la higiene, sino también con la seguridad es por todo ello que debe influir en el comportamiento organizacional.

Dentro <sup>2</sup> **de la investigación** se buscó **determinar** también **la relación entre el objetivo específico segundo** capacitación y el comportamiento organizacional entre los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, obteniendo un valor de significancia es de 0,688 con una correlación de Pearson -, 058. Además según Chiavenato (2014), hizo mención que el área de Recursos Humanos, está encargada de capacitar o dar las facilidades a los colaboradores para que desarrollen sus competencias, y puedan ser más beneficiosos, creativos e innovadores en su puesto laboral.

Dentro <sup>2</sup> de la investigación se buscó determinar también la relación entre el objetivo específico tercero entorno laboral y el comportamiento organizacional entre los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, obteniendo un valor de significancia 0,197 con una correlación de, 186. Bakker y Demerouti (2013) dijo que entorno laboral se notan los recursos laborales, ya que verifica aspectos físicos y psicológicos que refieren a trabajar bajo presión, y estos a su vez estimulan el crecimiento personal.

## **VI. CONCLUSIONES**

Con una primera conclusión dentro del objetivo general, se determinó que entre las variables trabajo remoto y comportamiento organizacional existe una correlación significativa con los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba. De tal manera que existe una correlación de Pearson ,010 con una sig .de 0.947, siendo de significancia alta; ultimando que el comportamiento organizacional fortaleció el trabajo remoto.

Con una segunda conclusión del objetivo específico primero se determinó que el 62,0 % está de acuerdo a las condiciones laborales y el 2,0% a veces. Ultimando que las condiciones laborales están siendo de tal manera beneficiosa para los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo.

Con una tercera conclusión del objetivo específico segundo se determinó que el 50,0 % está de acuerdo a las capacitaciones y el 8,0% a veces. Ultimando que las capacitaciones fueron aprovechadas durante el tiempo de pandemia por los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo.

Con una cuarta conclusión del objetivo específico tercero se determinó que el 54,0 % está de acuerdo con el entorno laboral y el 2,0% a veces. Ultimando que el entorno laboral y la comunicación mediante los medios tecnológicos estuvieron aprovechadas por los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los encargados más capacitación hacia los colaboradores, para que el comportamiento organizacional mejore, siendo que ya no estamos en trabajo remoto, pero se puedan dar otras pandemias, o alguna enfermedad del colaborador y se le pueda brindar la facilidad de hacer uso del trabajo remoto.



Se recomienda también la mejora en el ámbito de reconocimientos, dado que esto motiva al colaborador a mejorar su desempeño laboral, y puede sentirse como en casa.

Se recomienda de tal manera seguir mejorando la comunicación entre los colaboradores, ya que esto permitirá de tal forma el desenvolvimiento de ellos, y la ayuda mutua que no pueda faltar.

# Trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba - 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
4	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	www.lacamara.pe Fuente de Internet	<1%
6	prezi.com Fuente de Internet	<1%
7	coodes.upr.edu.cu Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	<1%

9	<a href="http://theibfr.com">theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://doaj.org">doaj.org</a> Fuente de Internet	<1 %
12	Antonio Ordóñez, Elsy Suhey. "Estrategias De Manejo De Conflicto, satisfacción Sexual y Tiempo De Casados Como Predictores De La satisfacción Marital En Mujeres Morelenses", Universidad de Montemorelos (Mexico), 2022 Publicación	<1 %
13	<a href="http://cisne.sim.ucm.es">cisne.sim.ucm.es</a> Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado