



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de
pandemia de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo,
Moyobamba, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Lopez Rojas, Margoth (orcid.org/0000-0002-4916-9662)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERISTARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

MOYOBAMBA- PERÚ

2023

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios agradecerle al permitirnos tener buena salud, de tal manera que podamos lograr nuestros sueños y las fuerzas para poder continuar con nuestros estudios. A mis padres con su constante motivación a seguir hacia adelante, con sus buenos consejos, valores y principios que inculco en cada uno de nosotros.

Margoth Lopez Rojas.

AGRADECIMIENTO

A nuestra casa de estudios la Universidad Cesar Vallejo al permitirnos continuar con nuestros saberes, el cual nos permitirá desarrollarnos como profesionales, a nuestro asesor Mg. Escobedo Gálvez, José Fernando, ya que con mucho amor y dedicación nos fue apoyando en todo el proceso con su buena orientación, y cada trabajador de la universidad.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis ..	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
VIII. REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Categorización de los instrumentos	16
Tabla 2. Categorización de los instrumentos	17
Tabla 3. Confiabilidad.....	18
Tabla 4. Tabla cruzada de Trabajo Remoto y Comportamiento Organizacional	20
Tabla 5. Tabla cruzada Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional .	21
Tabla 6. Tabla cruzada Capacitación y Comportamiento Organizacional	22
Tabla 7. Tabla cruzada Entorno Laboral y Comportamiento Organizacional	23
Tabla 8. Relación entre el trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba – 2022.....	24
Tabla 9. Relación entre condiciones laborales y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba – 2022.....	24
Tabla 10. Relación entre capacitación y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba – 2022.	25
Tabla 11. Relación entre entorno laboral y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba – 2022.	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema de investigación.....	13
--	----

RESUMEN

La siguiente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba – 2022, fue de tipo básica, con un diseño no experimental, de un alcance descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo de corte transversal; donde se trabajó con una población de muestra de 50 colaboradores de institución Proyecto Especial Alto Mayo, utilizando como técnica la encuesta, y el cuestionario como instrumento. Teniendo como resultado que el 34.0% hace mención que el comportamiento organizacional mejorar en cierta forma al trabajo remoto para un buen desempeño, teniendo una relación de significancia de 0.947; siendo esto alta. Concluyendo que el comportamiento organizacional si influyó en el trabajo remoto de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo.

Palabras clave: Trabajo remoto, comportamiento organizacional, capacitación, entorno laboral y condiciones laborales.

ABSTRACT

The objective of the following investigation was to determine the relationship between remote work and organizational behavior in times of pandemic in the collaborators of the Alto Mayo Special Project, Moyobamba - 2022, it was of a basic type, with a non-experimental design, of a correlational descriptive scope, with a quantitative cross-sectional approach; where we worked with a sample population of 50 collaborators of the Alto Mayo Special Project institution, using the survey as a technique, and the questionnaire as an instrument. Having as a result that 34.0% mention that organizational behavior improves remote work in some way for good performance, having a significance ratio of 0.947; this being high. Concluding that the organizational behavior did influence the remote work of the collaborators of the Alto Mayo Special Project.

Keywords: *Remote work, organizational behavior, training, work environment and working conditions.*

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 repercutió el comportamiento organizacional de sus colaboradores.

Considerando la realidad problemática 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 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 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 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 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) Determinar la relación entre las condiciones laborales y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los 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_{i1} : Existe relación entre las condiciones laborales y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022. H_{i2} : Existe relación entre la capacitación y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022. H_{i3} : 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) 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, 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 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 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. 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 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 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), 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) 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 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%. 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 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 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 la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), está 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. METODOLOGÍA

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.

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.

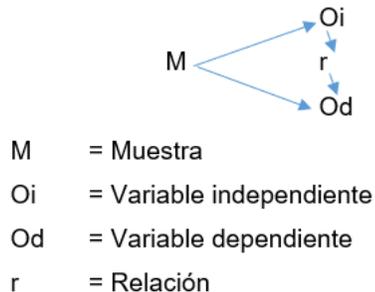
Diseño

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 el objetivo fue identificar la relación entre el trabajo remoto y comportamiento organizacional.

Figura 1.

Esquema de investigación.



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).

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)

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

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.

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.

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.

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.

Coeficiente	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**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 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	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 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 de la investigación se buscó determinar también la relación entre el objetivo específico primero 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 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 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.

REFERENCIAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). *Trabajo remoto en el sector público en el marco del estado de emergencia nacional*.
<https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2171663-trabajo-remoto-en-el-sector-publico-en-el-marco-del-estado-de-emergencia-nacional>
- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional. Juan Carlos Martínez Coll.
- Camisón, C. S. (2006). *Gestión de la calidad: Conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. PEARSON EDUCACIÓN, S. A.
- Camus, R. (2022). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte de Perú*. Obtenido de [tesis para optar por el Grado de Magister en gestión pública]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo::
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/94414>
- Casa, E. & Panduro, C. (Enero - Junio de 2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú. *Sathiri* (17)1, 34-44.
<https://doi.org/10.32645/13906925.1101>
- Club, e. (2014). *Capacitacion en el trabajo según Idalberto Chiavenato*. Obtenido de <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/Capacitacion-en-el-trabajo-Seg%C3%BAAn-Idalberto-Chiavenato/2256847.html>
- Cortés, G, H. N. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*. Obtenido de [tesis para obtener titulo en psicología]: Repositorio de la Pontificia Universidad Javerian.
<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>
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees Implications for Sustainable Human Resource Management.

- Sustainability, 12(15), 6086. <http://dx.doi.org/10.3390/su12156086>
- Díaz Montalvo, C., Paca Palao, A., Talledo Reyes, F. M., & Serrano Hurtado, A. M. (2021). La experiencia de implementación del trabajo no presencial en el Perú. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, (6), 57–74.
- Institute, G. P. (2021). Obtenido de ¿Qué es el Ambiente Laboral?: <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>
- IPE (2020). Instituto Peruano de Economía (IPE): ¿Trabajo remoto o teletrabajo?. Recuperado de <https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-trabajo-a-distancia/>
- lima, U. d. (2020). *Impactos de la covid-19 en el derecho laboral*. Obtenido de <https://www.ulima.edu.pe/pregrado/derecho/noticias/impactos-de-la-covid-19-en-el-derecho-laboral>
- Mamani, I. y. (2021). *El trabajo remoto y su relación con el comportamiento organizacional en una organización no gubernamental, Moquegua 2021*. Obtenido de [Tesis para obtener el título profesional de Administración]; Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94363>
- Montaudon, C. y. (2020). *Estado del trabajo remoto en México durante la pandemia de COVID-19*. Obtenido de https://investigacion.upaep.mx/images/img/editorial_upaep/biblioteca_virtual/pdf/etrmdpc19_final.pdf
- Organisation for Economic Co-operation and Development [Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos]. (2021). 5 Ways to find a balance between remote and in-office presence in the public service. <https://www.oecd.org/gov/pem/finding-a-new-balance-between-remote-and-in-office-presence.pdf>
- OIT. (2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Los salarios bajan a consecuencia de la COVID-19, concluye un nuevo informe de la OIT: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2020/lang--es/index.htm>

- Padilla, OD (2022). El impacto del teletrabajo en la cultura organizacional . Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/43985>
- Perez, M. (2021). *Capacitación*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/capacitacion/>
- Quille, A. (2022). *Gestión del Talento Humano y Trabajo Remoto en Personal Administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021*. Obtenido de [tesis para optar por el Grado de Maestro en Gestión Pública].: Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91558/Quille_MA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, K. (2022). *Trabajo Remoto y Productividad Laboral de los Fiscalizadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera, 2021*. Obtenido de [tesis para optar por el Grado de Maestro en Gestión Pública].: Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87491/Quispe_RKR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe A., BarbozaE., Gonzales V., & CachoA. (2021). Gestión de calidad en el trabajo remoto. *Revista Científica Pakamuros*, 9(2), 43 - 57. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i2.181>
- Robbins, S. y. (2009). *Comportamiento Organizacional (13ra. ed.)*. Person Educación.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Rodríguez, L. (2022). *Trabajo remoto y la gestión administrativa en la UGEL 07, San Borja, Lima 2021*. Obtenido de [tesis para optar por el Grado de Maestro en Gestión Pública]: Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78864/Rodr%
%adquez_FLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78864/Rodr%c3%adquez_FLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tanta, N. (2022). *El trabajo remoto y desempeño laboral en el personal de la Unidad Médico Legal II Apurímac, 2020*. Obtenido de de [tesis para optar por el Grado de Maestro en Gestión Pública]: Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87360/Tanta_GN

[G-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](#)

- Terán Rosero, G. J., Montenegro Obando, B. L., García Ibarra, V. J., Realpe Cabrera, I. A., Villarreal Salazar, F. J., & Fernández Lorenzo, A. (2017). Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí, Ecuador. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 36(1), 0-0.
- Tinedo, Y., Genesi, M., & Romero, N. (2011). Comportamiento organizacional del talento humano en las instituciones educativas. *Negotium*, 6(18), 102-128.
- Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation. *Sustainability*, 12, 9804. <https://doi.org/10.3390/su12239804>
- Veugelers, R., D. Rückert y C Weiss (2019), "Bridging the Divide: New evidence about firms and digitalisation", Bruegel, Policy Contribution, Issue No.17.
- Yarnold, E (2009). *La situación actual y el futuro del teletrabajo Perú* Person Educación. www.cielolaboral.com.

ANEXOS

Anexo N° 01. Matriz de operalización de variables

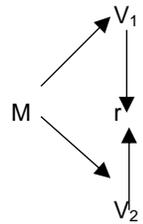
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Trabajo Remoto	<p>Tiene como definición que el trabajo remoto, es la implementación fuera de las oficinas, utilizando medios de telecomunicaciones en el hogar, lo que permite que puedan ir atendiendo las indicaciones que su jefe o superior le van dando. Espinoza (2021)</p>	<p>Se procederá a aplicar el instrumento de recolección de datos de la variable trabajo remoto, la cual presenta 3 dimensiones y 9 indicadores a través del uso de la escala ordinal con valoración Likert, Bellasmin y Torres (2022).</p>	Condiciones laborales	Incremento de productividad Condiciones laborales Flexibilidad laboral	Escala ordinal con valoración Likert
			Capacitación	Herramientas tecnológicas Cronograma de trabajo Conectividad Infraestructura	
			Entorno laboral	Desconexión digital Salud mental	
Comportamiento Organizacional	<p>Reside en estudiar el comportamiento de los seres humanos, 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)</p>	<p>Se procederá a aplicar el instrumento de recolección de datos de la variable comportamiento organizacional o, la cual presenta 3 dimensiones y 9 indicadores a través del uso de la escala ordinal con valoración Likert, Bellasmin y Torres (2022).</p>	Cultura organizacional	Compromiso Creatividad Ambiente laboral	Escala ordinal con valoración Likert
			Comportamiento grupal	Equipos de trabajos Liderazgo Comunicación	
			Comportamiento individual	Habilidades Actitudes Motivación	

Anexo N° 02 Matriz de consistencia

Título: Trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba -2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>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?</p> <p>Problemas específicos: P1: ¿De qué manera se relacionó las condiciones laborales y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022? P2: ¿De qué manera se relacionó la capacitación y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022? P3: ¿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?</p>	<p>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.</p> <p>Objetivos específicos O1: Determinar la relación entre las condiciones laborales y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba – 2022. O2: Determinar la relación entre la capacitación y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba – 2022. O3: Determinar la relación entre el entorno laboral y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba – 2022.</p>	<p>Hipótesis general H_i: Existe relación entre el trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba – 2022 H_o: No Existe relación entre el trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba – -2022.</p> <p>Hipótesis específicas H₁: Existe relación entre las condiciones laborales y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022. H₂: Existe relación entre la capacitación y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022. H₃: Existe relación entre el entorno laboral y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

Diseño de investigación. Tipo aplicado, diseño no experimental y de corte transversal.



Dónde:
 M = Muestra
 V1= Trabajo Remoto
 V2= Comportamiento Organizacional
 r = Influencia

Población: La población será de 50 colaboradores

Muestra: La muestra será censal

Variables	Dimensiones	
Trabajo Remoto	Condiciones laborales	
	Capacitación	
	Entorno Laboral	
Comportamiento Organizacional	Cultura organizacional	
	Comportamiento Grupal	
	Comportamiento individual	

exo N° 02. Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario – Trabajo Remoto

Introducción:

El presente cuestionario tiene como propósito recolectar información necesaria que permita dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados. En ese sentido, resulta importante recalcar que la información o datos obtenidos serán utilizados estrictamente con fines académicos.

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo: determinar la relación entre el trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: margoth299@gmail.com.

Instrucciones:

De las interrogantes que se muestran en el presente instrumento, se solicita que por favor marque con un (x) la respuesta que usted crea conveniente en función a las siguientes escalas:

Escalas de las repuestas del cuestionario:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

TRABAJO REMOTO		S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Condiciones laborales		5	4	3	2	1
1	Considera que el trabajo remoto que realiza le permite cumplir con sus funciones establecidas.					
2	El trabajo remoto le ha permitido poder desarrollar una mayor productividad laboral.					
3	Considera que la modalidad de trabajo aporta al desarrollo de los objetivos de la empresa.					
4	Para el desarrollo del trabajo remoto nota que todos los colaboradores pueden planificar mejor su tiempo laboral.					
Dimensión 2: Capacitación						
5	Se adaptó en las indicaciones del trabajo remoto.					
6	El uso de herramientas tecnológicas ayudó a mejorar los procesos de la empresa.					
7	Aporta ideas para mejorar procesos durante el trabajo remoto.					
8	Necesita capacitación para el trabajo remoto.					
Dimensión 3: Entorno laboral						
9	Considera que la empresa le debe proporcionar el mobiliario y equipos.					
10	Cuenta con un espacio para realizar sus funciones remotamente.					
11	Con relación a su receso o fin de su horario laboral se desconecta de sus equipos, tales como; celular, laptop o Pc.					
12	Considera que es fue importante el cuidado físico y mental mientras se encuentra realizando trabajo remoto.					
13	Considera que la empresa se preocupa por su salud y bienestar.					

¡Gracias por su colaboración!

Cuestionario – Comportamiento Organizacional

Introducción:

El presente cuestionario tiene como propósito recolectar información necesaria que permita dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados. En ese sentido, resulta importante recalcar que la información o datos obtenidos serán utilizados estrictamente con fines académicos.

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo: determinar la relación entre el trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: margoth299@gmail.com.

Instrucciones:

De las interrogantes que se muestran en el presente instrumento, se solicita que por favor marque con un (x) la respuesta que usted crea conveniente en función a las siguientes escalas:

Escalas de las repuestas del cuestionario:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL		S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Cultura Organizacional		5	4	3	2	1
1	La empresa cumple estrictamente con las normas laborales.					
2	Consideras que la empresa fomenta la innovación y creatividad.					
3	Considera que existen normas de bioseguridad que avala la salud de los trabajadores.					
4	Los valores de la empresa son fomentados por todos los trabajadores.					
Dimensión 2: Comportamiento grupal						
5	Los equipos de trabajo tienen buen comportamiento entre ellos.					
6	Consideras que apoyas a tus compañeros para que puedan fomentar sus actividades de manera conveniente.					
7	El gerente y/o jefe contribuye al trabajo de equipo.					
8	Existe comunicación entre otros equipos de trabajo.					
Dimensión 3: Comportamiento individual						
9	La habilidad es un aporte importante dentro del compromiso organizacional.					
10	Consideras que los trabajadores demuestran una actitud positiva frente al covid19.					
11	Usted controla el estrés de forma efectiva.					
12	Cada trabajador toma decisiones propias sin intervención del jefe y/o gerente.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 4. Validación de juicio de expertos



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Pereyra Gonzales Tony Venancio	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Margoth Lopez Rojas
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Moyobamba, San Martín
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 13 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Trabajo Remoto	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones laborales • Capacitación • Entorno laboral 	Tiene como 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).
Comportamiento Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura organizacional • Comportamiento grupal • Comportamiento Individual 	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).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022". en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Trabajo Remoto

- Primera dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incremento de productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Considera que el trabajo remoto que realizó le permite cumplir con sus funciones establecidas. • El trabajo remoto le ha permitido poder desarrollar una mayor productividad laboral. 	X	X	X	
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Considera que la modalidad de trabajo aportó al desarrollo de los objetivos de la empresa. 	X	X	X	
Flexibilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Para el desarrollo del trabajo remoto, usted pudo planificar mejor su tiempo. 	X	X	X	

- Segunda dimensión: Capacitación

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Herramientas tecnológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplió usted con las indicaciones del trabajo remoto. • El uso de herramientas tecnológicas ayudó a mejorar los trámites administrativos de la entidad. 	X	X	X	
Cronograma de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Aportó ideas para mejorar los trámites administrativos durante el trabajo remoto. 	X	X	X	
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Necesitó capacitación para el trabajo remoto. 	X	X	X	

- Tercera dimensión: Entorno Laboral

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> • Considera que la empresa le debió proporcionar el mobiliario y equipos. • Contó con un espacio para realizar su trabajo remoto 	X	X	X	



Desconexión digital	<ul style="list-style-type: none"> Durante su receso y después de su horario laboral se desconectó de sus equipos, tales como; celular, laptop o Pc. 	X	X	X	
Salud Mental	<ul style="list-style-type: none"> Considera que es fue importante el cuidado físico y mental mientras se encontró realizando trabajo remoto. Consideró que la entidad se preocupó por su salud y bienestar. 	X	X	X	

Variable del instrumento: Comportamiento Organizacional

- Primera dimensión: Cultura Organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> La empresa cumplió estrictamente con las normas laborales. 	X	X	X	
Creatividad	<ul style="list-style-type: none"> Consideró que la entidad fomentó la innovación y creatividad. 	X	X	X	
Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> Consideró que existen normas de bioseguridad que avala la salud de los trabajadores. Los valores de la empresa fueron fomentados por todos los trabajadores. 	X	X	X	

- Segunda dimensión: Comportamiento grupal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Equipos de trabajos	<ul style="list-style-type: none"> Los equipos de trabajo humano tuvieron buen comportamiento entre ellos. Consideras que apoyaste a tus compañeros para que puedan fomentar sus actividades de manera conveniente. 	X	X	X	
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> El gerente y/o jefe incentivó al trabajo de equipo. 	X	X	X	
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Existió comunicación entre otros equipos de trabajo. 	X	X	X	

- Segunda dimensión: Comportamiento individual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> La habilidad es un aporte importante dentro del compromiso organizacional. 	X	X	X	
Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> Consideró que los compañeros de trabajo demostraron una actitud positiva durante el trabajo remoto. Usted controló el estrés de forma efectiva frente al covid19. 	X	X	X	

Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Cada trabajador tomó decisiones propias sin intervención del jefe y/o gerente. 	X	X	X	
------------	--	---	---	---	--



Dr. Tony Venancio Pereyra Gonzales
CLAP. 12857

(Dr. Tony Venancio Pereyra Gonzales)
DNI N° 05390926

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1996) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutlainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistas.una-rio.com/bitstream/2017/11/11/2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5. Análisis de confiabilidad de Trabajo remoto y Comportamiento Organizacional

Resumen de procedimiento de casos

Casos	INVESTIGA UCV	N	%	5
	Validos	50	100,0	

Excluidos	0	, 0
Total	50	100, 0

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

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
, 947	12

Anexo 6. Protocolo de comité de ética

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022

Investigador principal: Lopez Rojas Margoth

Asesor: Mg. José Fernando Escobedo Gálvez

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **Trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022.**, cuyo propósito es **Determinar la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral en tiempos de pandemia en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022.**, Esta investigación es desarrollada por la **estudiante** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución [Proyecto Especial Alto Mayo.] **si ha autorizado explícitamente el uso del nombre en anexo 2).**

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 30 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general:

Se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica:

Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Mg. José Fernando Escobedo Gálvez al correo electrónico jescobedog@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de etica-administracion@ucv.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20172237127
Proyecto Especial Alto Mayo	
Nombre del Titular o Representante legal: Miguel Ángel Díaz Ruiz	
Nombres y Apellidos: Miguel Ángel Díaz Ruiz	DNI: 40290085

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Escuela de Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Margoth Lopez Rojas	DNI: 76735520

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Moyobamba, 13 de octubre del 2022.

Firma y sello:  
CPC. Miguel Ángel Díaz Ruiz
Gerente General (e)

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “f” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022

Autor/es: Margoth Lopez Rojas

Especialidad del autor principal del proyecto: (Gestión de organizaciones)

Escuela profesional: Administración

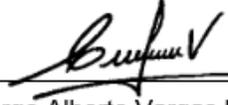
Coautores del proyecto: Ninguno

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Moyobamba, Perú

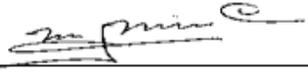
Crterios de evaluacón	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----



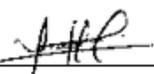
 Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente



 Dr. Jorge Alberto Vargas Merino
Vicepresidente



 Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vocal 1



 Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado **“Trabajo remoto y comportamiento organizacional en tiempos de pandemia de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, Moyobamba, 2022”**, presentado por la autora Margoth Lopez Rojas, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable(x) observado() desfavorable().

14, de noviembre de 2022



Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

- Srta. Margoth Lopez Rojas, investigador principal.

¹ El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESCOBEDO GÁLVEZ JOSÉ FERNANDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, asesor de Tesis Completa titulada: "TRABAJO REMOTO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LOS COLABORADORES DEL PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO, MOYOBAMBA, 2022.", cuyo autor es LOPEZ ROJAS MARGOTH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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 Completa 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.

MOYOBAMBA, 14 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESCOBEDO GÁLVEZ JOSÉ FERNANDO DNI: 44632438 ORCID: 0000-0002-6443-1497	Firmado electrónicamente por: P7000699389 el 04- 07-2023 01:00:00

Código documento Trilce: TRI - 0544526