



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Trabajo remoto y su relación con el comportamiento de
los trabajadores en una empresa del sector bancario
Lima 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Aching Rodriguez, Miguel Angel (orcid.org/0000-0001-7990-1140)
Sulca Hinojoza, Carlos Eduvijes (orcid.org/0000-0002-5146-0731)

ASESOR:

Dr. Carrasco Pintado, Pablo Ramón (orcid.org/0000-0002-0378-2269)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta investigación va dedicada a Dios y, quien estuvo presente como guía en todo momento, y en el caminar del equipo de trabajo, bendiciéndonos y dándonos fuerzas para continuar con las metas y objetivos. A nuestros padres por su apoyo incondicional, por su infinito amor y su confianza, al asesor quien enseñó y permitió que logremos culminar el presente proyecto de investigación como parte de la formación profesional.

Agradecimiento

Expresamos nuestra gratitud a Dios por ser el guía, al por acompañarnos en el transcurso de nuestras vidas. A nuestros padres por su fe, su generosidad y su incansable ayuda en todo momento. Agradecimiento a todos los padres, de este equipo de investigación, nuestros amigos que de una u otra forma nos brindaron su apoyo y se involucraron en esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRASCO PINTADO PABLO RAMON, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "TRABAJO REMOTO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA DEL SECTOR BANCARIO LIMA 2023", cuyos autores son ACHING RODRIGUEZ MIGUEL ANGEL, SULCA HINOJOZA CARLOS EDUVIJES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRASCO PINTADO PABLO RAMON DNI: 25747772 ORCID: 0000-0002-0378-2269	Firmado electrónicamente por: PCARRASCOP el 11- 07-2023 20:22:18

Código documento Trilce: TRI - 0584333



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ACHING RODRIGUEZ MIGUEL ANGEL, SULCA HINOJOZA CARLOS EDUVIJES estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "TRABAJO REMOTO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA DEL SECTOR BANCARIO LIMA 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ACHING RODRIGUEZ MIGUEL ANGEL DNI: 45576859 ORCID: 0000-0001-7990-1140	Firmado electrónicamente por: MACHINGR el 12-07- 2023 18:33:20
SULCA HINOJOZA CARLOS EDUVIJES DNI: 46597590 ORCID: 0000-0002-5146-0731	Firmado electrónicamente por: CSULCAH el 12-07- 2023 18:50:03

Código documento Trilce: INV - 1205770

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Asesor	iv
Declaratoria de Autor	v
índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo de investigación y diseño.....	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos.	17
3.6. Método de análisis de datos	18
IV. RESULTADOS	20
4.1. Estadística descriptiva	20
4.2. Análisis descriptivo cruzado	25
4.3. Estadística inferencial.....	32
4.4. Constatación de Hipótesis	33
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS	56

Índice de tablas

Tabla 1	E.D de la variable Trabajo remoto	30
Tabla 2	<i>E.D de la variable Comportamiento del trabajador</i>	31
Tabla 3	<i>E.D de la Dimensión Autonomía</i>	32
Tabla 4	<i>E.D de la Dimensión Flexibilidad</i>	33
Tabla 5	<i>E.D de la Dimensión Productividad</i>	34
Tabla 6	<i>Cruce de las variables Trabajo remoto y comportamiento del trabajador</i>	35
Tabla 7	<i>Cruce de la dimensión autonomía y la variable comportamiento del trabajador</i>	36
Tabla 8	<i>Cruce de la dimensión Flexibilidad y la variable comportamiento del trabajador</i>	38
Tabla 9	<i>Cruce de la dimensión productividad y la variable comportamiento del trabajador</i>	40
Tabla 10	<i>Prueba de normalidad</i>	42
Tabla 11	<i>Hipótesis General</i>	43
Tabla 12	<i>Hipótesis Específica 1</i>	44
Tabla 13	<i>Hipótesis Específica 2</i>	45
Tabla 14	<i>Hipótesis Específica 3</i>	46

Índice de Figuras

Figura 1	H.D de la variable Trabajo remoto	30
Figura 2	H.D de la variable Comportamiento del trabajador.....	31
Figura 3	<i>H.D de la Dimensión Autonomía</i>	<i>32</i>
Figura 4	H.D de la Dimensión Flexibilidad.....	33
Figura 5	<i>H.D de la Dimensión Productividad.....</i>	<i>34</i>
Figura 6	H. del cruce de variables trabajo remoto y comportamiento de los trabajadores	35
Figura 7	H. del cruce de la dimensión autonomía y la variable comportamiento del trabajador	37
Figura 8	<i>H. del cruce de la dimensión Flexibilidad y la variable comportamiento de los trabajadores</i>	<i>39</i>
Figura 9	H. del cruce de la dimensión productividad y la variable comportamiento de los trabajadores. 40	

Resumen

La investigación examinó la relación entre el trabajo remoto y el comportamiento de los trabajadores en una empresa bancaria. En la actualidad, los trabajadores en las organizaciones bancarias se han visto obligados a adoptar nuevas tecnologías como consecuencia de diversos factores uno de ellos el Covid y con ello los problemas del comportamiento. La metodología fue aplicada con enfoque cuantitativo, basado en datos y medidas concretas. Así mismo se obtuvo una alta fiabilidad para el instrumento del trabajo remoto (0,897) y el comportamiento del trabajador (0,886), según el test de Alpha de Cronbach. Los resultados de Rho de Spearman revelaron una relación significativa (0,420) y regular entre el trabajo remoto y el comportamiento de los trabajadores en la empresa bancaria, con un nivel de significancia de 0,00. Estos hallazgos destacan que el trabajo remoto impacta en el comportamiento de los empleados en el entorno laboral virtual. Los empleados deben mantener altos niveles de autodisciplina, gestionar su tiempo de manera efectiva y establecer una comunicación clara y constante con sus colegas y superiores. En resumen, el estudio confirma la relación entre el trabajo remoto y el comportamiento de los trabajadores en una empresa bancaria. La alta fiabilidad de los instrumentos respalda la validez de las mediciones. Es crucial promover un entorno favorable para el trabajo remoto, brindar herramientas adecuadas y fomentar habilidades de autodisciplina, implementar medidas de capacitación, enfocarse en el control emocional y la comunicación efectiva para mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral en este contexto.

Palabras clave: trabajo remoto, comportamiento del trabajador, flexibilidad, productividad, Autonomía.

Abstract

The research examined the relationship between remote work and worker behavior at a banking company. Currently, workers in banking organizations have been forced to adopt new technologies as a result of various factors, one of them being Covid, and with it behavioral problems. The methodology was applied with a quantitative approach, based on data and concrete measures. Likewise, high reliability was obtained for the remote work instrument (0.897) and worker behavior (0.886), according to Cronbach's Alpha test. The results of Spearman's Rho revealed a significant (0.420) and regular relationship between remote work and the behavior of workers in the banking company, with a significance level of 0.00. These findings highlight that remote work influences employee behavior in the virtual work environment. Employees must maintain high levels of self-discipline, manage their time effectively, and establish clear and constant communication with their colleagues and superiors. In summary, the study confirms the relationship between remote work and the behavior of workers in a banking company. The high reliability of the instruments supports the validity of the measurements. It is crucial to promote a favorable environment for remote work, provide adequate tools and foster self-discipline skills, implement training measures, focus on emotional control and effective communication to improve performance and job satisfaction in this context.

Keywords: Remote work, worker behavior, flexibility, productivity, Autonomy.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el trabajo remoto ha impactado de alguna manera en los distintos tipos de comportamiento en los trabajadores, uno de los grandes problemas en este punto, fueron las competencias laborales; desempeño, productividad, manejo del stress, lidiar con el equilibrio entre lo laboral, personal y con el comportamiento social, la pandemia del COVID 19 fue la causa principal que aceleró este cambio repentino en nuestro país y en el mundo.

Consideramos que, debido a la pandemia, se vivió una crisis, como consecuencia muchas de las organizaciones se vieron obligadas a automatizar sus procesos de manera progresiva, valiéndose para esto de nuevas y mejores tecnologías, lo cual favoreció en enorme escala al remote work o el también llamado "home office". |los países europeos, la pandemia de COVID-19 dio lugar a una situación laboral exigente para los empleados de oficina que se han visto obligados a trabajar desde casa (en adelante, trabajadores remotos). En el artículo Straus et al., 2022, mencionó que debido a los toques de queda, restricciones de ocio y cierre de escuelas, el trabajo remoto cambió súbitamente en comparación con los tiempos previos a la pandemia, al combinar la teoría del sistema de eventos con la teoría del estrés transaccional.

En lo internacional, en EEUU el promedio de los trabajadores percibe que la productividad y el sentido de esta cambiaron de significado con la forma de Home Office (Trabajo Remoto), con lo que la productividad aumentó, mientras que el significado derivado de las actividades diarias del hogar disminuyó. El estrés laboral se redujo mientras que los problemas de salud aumentaron. Al investigar estos cambios, se identificó importantes fuentes comunes de fricción asociados con el trabajo remoto que afectan múltiples dimensiones del trabajo y la vida. (George et al., 2022). Por ello ante un mundo de constantes cambios, los trabajadores estuvieron preparados para estas diversas etapas, erigiéndose a sí mismo y se adaptaron a las problemáticas que se presentaron, al igual que la importancia del manejo de las emociones como el estrés y entre otros factores que pudieron afectar la salud del colaborador.

A nivel nacional, el trabajo remoto en el sector bancario optó por reforzar todos sus aplicativos y acceso en todas sus plataformas, para así poder lograr el buen rendimiento del colaborador en su productividad. Aunque los aplicativos como lo es

Microsoft teams y Workplace ya existían, simplemente no se le brindo tanta prioridad o importancia para el futuro o como herramientas facilitadoras, cuando llegó al Perú la pandemia del COVID 19, gran parte de los colaboradores del sector bancario cambiaron su modalidad de trabajo a remoto, muchos de ellos no supieron adaptarse rápido a ella, no por lo difícil de los aplicativos, si no por las reuniones o capacitaciones que se realizaban por largas horas o periodos, la tensión y estrés de no salir de casa, estar conectado a la computadora o celular y en paralelo saber sobrellevar los problemas en casa.

La investigación llevada a cabo por Rojas (2021) en la Biblioteca Nacional del Perú en 2020 reveló que existe una correlación entre la implementación del trabajo remoto y el nivel de desempleo entre los empleados de la institución. Esto nos indicó que para un mejor manejo del control del comportamiento en el trabajo remoto y la problemática que generó, la organización debe tener un correcto manejo de propuestas para la adaptabilidad en los colaboradores, ya que no todos tienen la misma percepción, modo o comportamiento.

La empresa que se estudió es de nivel Nacional, lidera y está posicionada en el sector Financiero Bancario, especializada a la venta de servicios y productos financieros Bancarios, una de las ubicaciones de la empresa se localiza en la zona de Miraflores-Lima con 80 trabajadores distribuidos en sus diferentes áreas administrativas. Especialmente en esta sede se ha presentado inconvenientes con lo que respecta al trabajo remoto y la eficiencia en respuestas a los buzones de consultas, generando una mala calidad del servicio, demoras en capacidad de respuesta, y otros. Este tipo de problema no es desconocido para otras organizaciones del mismo sector financiero bancario, En muchos casos, no tienen una estrategia ni un plan de contingencia para un evento como una pandemia, el cual se abrió una gran brecha a la virtualidad como el trabajo remoto “Home Office”, visualizando el déficit no solo de herramientas sino de los posibles comportamientos del personal como la negatividad o el no compromiso al cambio. Las posibles causas de este problema, tienen su origen principalmente en la escasa capacitación, en el manejo del comportamiento ante un evento de gran magnitud para el cambio radical en la forma del trabajo, de físico a virtual. Proporcionar arreglos de trabajo remoto podría simbolizar la voluntad de un empleador de modificar el entorno de trabajo en respuesta a las necesidades de los empleados

(Shockley y Allen 2020). Respecto a las nuevas estrategias comerciales que se están implementando en el ámbito laboral, Dreger (2020) mencionó que “Hay mucho para disfrutar de esta nueva forma de trabajar, pero los cambios repentinos en la vida también pueden causar miedo y ansiedad”.

En la empresa del sector bancario objeto de investigación, la principal problemática identificada es la carencia de evaluación y capacitaciones ligados al comportamiento o respuestas ante futuras contingencias de gran magnitud y su adaptabilidad nuevas formas de gestión operativas y usos de nuevas herramientas.

El problema general planteado para este estudio de investigación fue: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario?, y junto con los problemas específicos planteados: ¿Cuál es la relación entre la autonomía y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario?, ¿Cuál es la relación entre la flexibilidad y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario?, ¿Cuál es la relación entre la productividad y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario?

Bajo los criterios propuestos por Hernández y Mendoza (2018), se encontró la fundamentación para la justificación de este proyecto. Por su relevancia social, ya que permitió en la empresa del sector bancario a saber conllevar y capacitar el comportamiento ante situaciones de alto contenido de estrés por cambios súbitos, y así también ser un modelo a seguir frente a otras organizaciones donde se presentó la misma preocupación por el comportamiento ante un cambio de forma de trabajo; la justificación metodológica se da ya que toda la información que se investigara permitirá construir herramientas, para la construcción de mejoras en el ámbito organizacional, basándose en aportes teóricos de las variables del trabajo remoto y su relación con el comportamiento y bajo la justificación teórica ya que busca fomentar la discusión y el análisis académico sobre el conocimiento previo, cuestionar una teoría y comparar los resultados obtenidos.

En calidad de objetivo general determinar la relación entre el trabajo remoto y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario. También,

tiene como objetivos específicos: a) Establecer la relación entre la autonomía y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector Bancario, b) Determinar la relación entre la flexibilidad y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector Bancario, C) Establecer la relación entre la productividad y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector Bancario.

Como hipótesis general para este trabajo de investigación se considerará: El trabajo remoto se relaciona con el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario. En este contexto, se formulan las hipótesis específicas: existe una relación significativa entre la autonomía y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector Bancario, existe una relación significativa entre la flexibilidad y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector Bancario, existe una relación significativa entre la productividad y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector Bancario.

II. MARCO TEÓRICO

El principal objetivo de todas las empresas bancarias fue obtener buenas gestiones y resultados económicos, así mismo está relacionado al comportamiento de los trabajadores, el uso de nuevas herramientas tecnológicas generó rechazo en algunos trabajadores, el cambio habitual del trabajo presencial a remoto no fue tarea sencilla, el manejo de las emociones como el estrés, sin perder la operatividad y el nivel de excelencia de la organización como se lo exige.

En el ámbito internacional según el autor Nicholas Bloom (2020), ¿Trabajar desde casa funciona? El propósito fue evaluar cómo el trabajo remoto afecta la productividad de los 16,000 empleados de una compañía de viajes con sede en China. Bloom y su equipo dividieron aleatoriamente a los empleados en dos grupos: uno trabajaba desde casa y el otro trabajaba en la oficina durante nueve meses. Posteriormente, se evaluó la productividad de ambos grupos mediante el análisis del número de llamadas realizadas, la duración de las mismas y el tiempo de trabajo. Los hallazgos del estudio revelaron que los empleados que trabajaron desde casa demostraron una notable mejora en su productividad, con un incremento del 13% en su rendimiento en comparación con aquellos que laboraron en la oficina. Además, se observó que el 9% de los empleados remotos trabajaron durante más minutos en su período de turno, y el 4% mostró un mayor rendimiento por minuto. También se encontró que los empleados que trabajaron desde casa se toman menos días de enfermedad y tuvieron una mayor satisfacción laboral. Sin embargo, Bloom también descubrió que el trabajo remoto puede tener un impacto negativo en la promoción y el aprendizaje de los empleados debido a la falta de interacción social y colaboración en equipo. Además, cuando finalizó el experimento y se permitió a los trabajadores elegir si trabajar en casa o en la oficina, esta decisión tuvo efectos positivos ya que duplicaron las ganancias en el rendimiento.

En lo internacional la tesis elaborada por su autora Castro Florencia (2021), "El trabajo remoto y teletrabajo durante el COVID19 en la región del Alto Valle - Argentina" mencionó que su principal objetivo fue describir el trabajo remoto durante el COVID19 en la región del alto valle. Para esto obtuvo 4 líneas de investigación:

- 1) los caracteres socio-demográficos y conducta de los trabajadores

en trabajo remoto, 2) Cambios a nivel ocio-personal-laboral, 3) Factores de emoción, y 4) El género en el trabajo remoto. La obtención de los datos fue realizado a través de una encuesta vía online por muestreo no-probabilístico. Se realizaron un total de 319 casos, enfatizando que los trabajadores remotos son en su mayoría mujeres con educación universitaria de 27 a 39 años. Para lo ocio-personal-laboral La mayoría afirmó claramente que trabajar desde casa les ahorró dinero y tiempo al no tener que desplazarse. Así mismo, el buen salario fue identificado como el factor motivador más importante. El estudio determinó que los trabajadores consideraban el ahorro de tiempo de viaje como un beneficio del trabajo remoto, con significancia estadística ($p= 0,0025$), para que los trabajadores apreciaran la flexibilidad horaria.

Según Daniel Halpern y Carolina Castro (2020) el trabajo remoto es la capacidad de ser autónomos y este cambio es grande y difícil. Tenemos que ser la persona más odiada en el día a día: “nuestro jefe”. Por lo que el éxito para ser nuestros propios jefes o tener éxito en la autonomía, para muchos es un rol muy difícil de ejercer ya que la única persona delegar los problemas ya no estaría. Así mismo Daniel Halpern y Carolina Castro cita a los resultados de FlexJobs (2017), en la encuesta que se realizó durante los últimos años, La flexibilidad y la productividad son beneficios que se aprecia mucho en el trabajo remoto, la flexibilidad refiera a cómo y que realizar laboralmente, y la productividad refiera al ahorro de tiempo en forma general , asumiendo los siguientes porcentajes de laborales : interrupciones en el trabajo 76%, disminución de estrés vehicular 70%, juegos en el lugar trabajó 69%, vestimenta 54%, ambiente de oficina 51% y por último reducción de reuniones 46%. Como resultado, se llegó a la conclusión de que existe una relación positiva, aunque no significativa, entre el trabajo remoto y la capacidad de ser autónomos ($p=0.77$, $\alpha=0.05$). Concluyendo que gran parte del material de trabajo remoto que existe hoy en día, se desarrolló con la intención de ayudar a tomar decisiones a los empresarios para transformar sus organizaciones para que sean más accesibles a las tendencias de trabajo remoto. Es de saber que las nuevas generaciones han notado una preferencia creciente por trabajar desde casa, y en base a los beneficios observados, muchos académicos y líderes organizacionales han sugerido que los dueños de negocios deberían trabajar en esta área. Así como en la información y

debates saludables para reformar la estructura organizativa y volverse más atractivo a la hora de contratar nuevos talentos.

En lo internacional la tesis elaborada bajo su autora Vanessa Lissette Chávez Stacey (2021) se planteó como objetivo principal examinar la adaptación laboral de los empleados que trabajan bajo la modalidad de trabajo remoto en una universidad administrativa de Ambato. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo, donde se incluyó a la población completa compuesta por 473 miembros del personal, a estos se les aplicó una encuesta de tipo Likert para recopilar datos. Por lo cual concluyo que la relación realizada entre dos preguntas para comprobar la hipótesis del proyecto de investigación con Chi cuadrado existe una significancia asintótica mínima de 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis. En conclusión, la universidad menciona que la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis alternativa se acepta, el cual destaca la importancia del compromiso de los empleados al poseer conocimientos y habilidades virtuales.

Peralta et al., (2020) indico que el propósito general de su artículo científico es citar una variedad de fuentes que generalmente explican cómo se perciben los efectos del teletrabajo. En su investigación analizó el efecto del trabajo remoto en los resultados de gestión de una organización económica de Bogotá, y concluyó que el efecto del trabajo remoto en la gestión es positivo, porque cumple con las expectativas de las empresas y potencian sus recursos, aumenta la productividad, y reduce el ausentismo a través de una buena administración. (p. 138) Por último, es importante señalar que, basándonos en la perspectiva presentada por la Academia Internacional de Teletrabajo América Latina y el Caribe en su estudio sobre la situación del teletrabajo en la región en 2017, donde describe la situación laboral de su región, muestran que es claro que: el impacto de las tecnologías en el desempeño de las labores cotidianas ha cambiado radicalmente en las últimas décadas. De hecho, los nuevos paradigmas de la información y la sociedad requieren un replanteamiento de temas como clases de empleos, nuevas habilidades, innovación, productividad, calidad de vida, medidas para reducir el desempleo e integrar grupos vulnerables.

De acuerdo con Ian MacRae y Roberta Sawatzky (2020), se define el comportamiento del trabajador como los rasgos de personalidad utilizados para predecir el potencial de liderazgo y éxito profesional. Estos rasgos de personalidad

se emplean para comprender las interacciones complejas entre los pensamientos, emociones y comportamientos en el entorno laboral. Además, también se pueden utilizar para anticipar y mejorar el éxito tanto de los trabajadores remotos como de sus gerentes. Las personas que trabajan con niveles altos de Escrupulosidad se inclinan a estar más impulsados a la motivación logrando ser independientes en sus labores remotas. Aquellos con niveles bajos de conciencia requieren mucha más supervisión de la mano para poder llegar a realizar bien sus labores remotas. El ajustamiento se refiere a la manera en que las personas reaccionan al estrés o experimentan emociones en situaciones de tensión. Las personas que trabajaron con niveles altos de ajuste se inclinan a la fácil adaptación en el trabajo remoto, aquellos con niveles bajos le es difícil el modo de trabajo, pero ante ello el modo de trabajo remoto para algunos es mucho más beneficioso en cuanto a la rutina diaria del trabajo, trafico, horas de viajes etc. Aquellas personas que poseen niveles elevados de curiosidad encuentran placer en el proceso de aprender nuevas cosas mientras trabajan de forma remota, es probable que las personas que posean una mayor curiosidad sean más propensas a adaptarse rápidamente a los nuevos entornos laborales, incluyendo la adopción de nuevas herramientas y tecnologías relacionadas con el trabajo remoto o flexible, mayormente encuentran divertido aprender nuevas cosas y con ello llevan un alto índice de adaptabilidad a nuevos retos de trabajo asociada al trabajo remoto. El enfoque de riesgo indica el cómo los trabajadores se comportan ante situaciones desafiantes. Aquellos con un alto enfoque tienden a tener comportamiento proactivo para solucionar o conllevar problemas, mientras que las personas con bajo nivel se inclinan a ser más reactivos y sumisos, y por último la competitividad está vinculada a la necesidad de ser reconocido laboralmente como una persona altamente destacada. Cuando tienen alto nivel de competencia muchas veces tienen mayores oportunidades en general, pero por lo contrario encuentran inconvenientes si no son claramente reconocidos por sus labores.

A nivel nacional, en la investigación de los autores Baldeon, K (2020), la finalidad principal fue establecer la relación entre el Home-Office (trabajo remoto) con la eficiencia de los empleados administrativos en la municipalidad de Junín. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo transversal, no experimental. Para

esta investigación el instrumento estuvo conformado de dos cuestionarios que fueron enviados a 92 colaboradores de la Municipalidad. La realización del análisis inferencial utilizando Rho de Spearman dio como resultado una correlación moderadamente positiva. En conclusión, los hallazgos indicaron una relación moderadamente positiva y significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia de los trabajadores administrativos, con un coeficiente de correlación de 0.501 y un valor de p de 0.00.

En la tesis peruana realizada por los autores Ccorimanya y Yana (2022), El objetivo principal de este estudio fue analizar la relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral en los empleados bancarios de la ciudad de Arequipa. Para lograrlo, se llevó a cabo una investigación cuantitativa utilizando un diseño descriptivo correlacional y un enfoque no experimental de tipo transversal. La muestra consistió en 38 empleados de entidades bancarias, seleccionados de manera intencionada y no probabilística, considerando criterios de edad y género. Para recopilar los datos, se utilizaron la prueba de estrés laboral de la OMS y una medida de las percepciones de los trabajadores sobre el trabajo desde casa (home office). Los resultados revelaron una relación moderada y negativa entre las variables estudiadas, con un coeficiente de correlación de -0.428. Esto indica que a medida que aumenta el conocimiento sobre el trabajo remoto, disminuye el impacto del estrés laboral en los empleados del banco en Arequipa. En conclusión, los resultados respaldan la hipótesis nula (H_0) con un valor de p de .007, donde $p < .01$. Por lo tanto, se puede inferir que existe una conexión negativa moderada entre la experiencia del trabajo remoto de los empleados bancarios y el estrés laboral.

A nivel nacional en la tesis encontrada en el repositorio de la UCV bajo su autor Rojas (2021) El objetivo principal de este estudio consiste en analizar la relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral desde la perspectiva de los empleados. Para llevar a cabo esta investigación, se empleó el método científico hipotético deductivo, utilizando un enfoque cuantitativo que se basó en descripciones de tipos básicos y niveles de correlación. Para recopilar los datos, se utilizaron dos cuestionarios compuestos por 24 preguntas cada uno, diseñados para evaluar las variables mencionadas. La muestra consistió en 195 trabajadores a tiempo completo que realizaban trabajo remoto, seleccionados de manera no probabilística conveniente, con un total de 60 participantes. La validez de los

instrumentos utilizados se confirmó mediante valores de $\alpha = 0,896$ y $\alpha = 0,915$ para las variables de gestión del trabajo remoto y desempeño laboral, respectivamente. La correlación determinada por el coeficiente de correlación de Spearman fue de $r = 0,649$, lo cual indica una relación moderada entre ambas variables. Como resultado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, llegando a la conclusión de que existe una relación significativa entre estas dos variables. En el ámbito local según Uribe Kajat et al., (2020) El enfoque principal se centra en investigar la relación existente entre el trabajo remoto y la habilidad para manejar las emociones. El propósito es establecer una conexión entre los elementos técnicos y solidarios de la jornada laboral con el bienestar social y la capacidad de gestionar las emociones cambiantes. Se emplearon enfoques cuantitativos, descriptivos, relacionales y transversales en una muestra de 148 estudiantes de administración de empresas del Colegio Mayor de la Universidad Nacional de San Marcos. Los datos fueron recopilados mediante una encuesta de escala Likert y se realizó un análisis de correlación descriptivo. Los resultados revelaron una correlación moderada y positiva ($r=0.045$) ($Sig= 0.050$). entre las variables trabajo remoto y gestión de emociones en el comportamiento. Por lo tanto, se concluye que el trabajo remoto y sus aspectos están relacionados con la capacidad de gestionar las emociones.

A nivel local, la UAP (Universidad Alas peruanas) mostró bajo o ningún resultado en el desarrollo de sus cambios de trabajo remoto, ya que sus trabajadores mostraron resistencia y poca aceptación, por motivos que en su momento no tuvieron la buena disposición o apoyo de uso de herramientas y capacitaciones necesarios acorde con los problemas que acarreaban, por lo que los resultados variaron de poco alumnado o rotación constante de trabajadores (Ruiz Paredes, 2020).

El estudio de Beni Pacheco (2021) sobre el teletrabajo y la productividad en operadores turísticos peruanos destaca que la pandemia de COVID-19 provocó un aumento masivo del teletrabajo en todo el mundo. Sin embargo, muchas empresas no estaban preparadas para este cambio, lo que generó experiencias negativas y preocupaciones sobre el rendimiento laboral y el estrés de los trabajadores. El objetivo del estudio es determinar cómo influye el teletrabajo en la productividad de los trabajadores, considerando aspectos como el cambio organizacional, la gestión

de las tecnologías de la información y comunicación, la distancia física y la auto programación de tareas. La metodología utilizada fue cuantitativa y se recopilaron datos a través de encuestas aplicadas a los líderes de los operadores turísticos receptivos peruanos. Los resultados muestran una correlación moderada (0,672) y significancia de (0,000) entre el teletrabajo y la productividad del trabajador, destacando la importancia de abordar adecuadamente el cambio organizacional y las tecnologías de la información para maximizar los beneficios del teletrabajo.

Por otro lado, Miyahira, Juan. (2020) menciona que durante la pandemia del COVID-19, el gobierno peruano tomó medidas drásticas para hacer frente a la situación. Mediante el Decreto Supremo No. 008-2020-SA, se declaró el estado de emergencia sanitaria a nivel nacional por un período de 90 días. Esta norma estableció medidas de prevención y control para proteger la salud de la población en general. Además, mediante el Decreto Supremo No. 026-2020, se exigía a las empresas replantear por completo su forma de trabajo. Esto implicaba modificar el lugar de trabajo de sus empleados y adoptar el trabajo remoto, así como utilizar aplicaciones informáticas diferentes a las habituales. Sin embargo, se estableció que estas medidas no debían afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración u otras condiciones económicas. Así mismo, el gobierno ordenó el cierre de todos los negocios, excepto aquellos dedicados a la provisión de bienes y servicios esenciales, como alimentos básicos, farmacias, hospitales y bancos, que operaban siguiendo las regulaciones establecidas durante el estado de emergencia en el país en ese momento.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación y diseño

- Tipo de investigación

Conforme con Murillo (2008), la investigación aplicada, también denominada investigación práctica o empírica, se centra en la aplicación y empleo de los conocimientos adquiridos. En ese sentido, nuestra investigación se clasifica como aplicada, ya que tiene como objetivo resolver un problema identificado en la empresa del sector bancario utilizando los conocimientos obtenidos a través de la investigación. Según Tamayo (2007), la metodología cuantitativa se basa en teorías previas y se sustenta en una hipótesis que busca identificar las causas utilizando métodos e instrumentos como el cuestionario. Estos métodos proporcionan datos probabilísticos para medir las variables. Por lo que nuestra investigación es de enfoque cuantitativo ya que se quiere demostrar la hipótesis con datos analizados estadísticamente.

- Diseño de investigación

Conforme con la visión de Kerlinger y Lee (2002), la investigación no experimental se define como un proceso sistemático en el cual el investigador no tiene un dominio directo sobre las variables independientes. Por consiguiente, nuestro proyecto de investigación se caracteriza por tener un diseño no experimental, puesto que no realizamos ninguna intervención en el comportamiento de las variables y las observamos en su estado natural. Asimismo, según Cancela (2010), los estudios correlacionales se enfocan en describir o elucidar las relaciones existentes entre las variables más relevantes, empleando coeficientes de correlación. Estos coeficientes de correlación son herramientas matemáticas que proporcionan información acerca del grado, la intensidad y la dirección de la relación entre las variables. De manera que nuestro proyecto de investigación es correlacional, ya que se describe las variables para su posterior relación entre ellas mediante los coeficientes de correlación

3.2. Variables y operacionalización

De acuerdo con Ávalos (2014), la operacionalización de variables implica descomponer los elementos que conforman la estructura de la hipótesis de forma similar a como se realiza con las variables. Esto implica desglosar las variables en dimensiones e indicadores, lo cual facilita su observación directa y medición.

Además, se destaca la relevancia de la operacionalización de variables, puesto que a través de este proceso se especifican los aspectos y elementos que se pretenden investigar y medir con el propósito de llegar a una conclusión.

Definición de Trabajo remoto (Variable independiente)

Variable independiente y cuantitativa. Según Daniel Halpern y Carolina Castro (2020) define como el trabajo remoto como la capacidad de ser autónomos a distancia, ya que durante gran parte de nuestra jornada vamos a tener que ser esa persona que tanto podemos llegar a odiar en un día regular, es decir, la capacidad que tengamos para ser nuestros propios jefes, y ese es un rol que a muchos nos cuesta desarrollar.

- Dimensiones para la variable independiente

Autonomía

Daniel Halpern y Carolina Castro (2020) Menciona que la autonomía es lograr una experiencia exitosa trabajando de forma remota.

Indicadores

- Experiencia exitosa
- Manejo de tiempos

Flexibilidad

Daniel Halpern y Carolina Castro (2020) indica que la flexibilidad es el sentido que el trabajador escoge cómo y qué realizar su trabajo.

Indicadores

- Accesibilidad
- Adaptación

Productividad

Daniel Halpern y Carolina Castro (2020) la productividad es el ahorro de tiempos de interrupciones o de distracciones en el lugar de trabajo.

Indicadores

- Ahorro de tiempo
- Interrupciones

- Definición de comportamiento del trabajador (Variable dependiente)

Variable dependiente y cuantitativa. En función de los planteamientos de Ian MacRae y Roberta Sawatzky (2020), se define el comportamiento del trabajador como los rasgos de personalidad que son utilizados para predecir el potencial de liderazgo y el éxito profesional. Los rasgos de personalidad explican las interacciones complejas entre los pensamientos, emociones y comportamientos en el contexto laboral, lo que también permite anticipar y mejorar el éxito tanto de los trabajadores remotos como de sus gerentes.

- Dimensiones para la variable dependiente

Escrupulosidad

Según la investigación realizada por Ian MacRae y Roberta Sawatzky (2020), la escrupulosidad se refiere a la motivación, disciplina y capacidad de un trabajador para la planificación a largo plazo.

Indicadores

- Motivación
- Disciplina

Ajustamiento

De acuerdo con el estudio llevado a cabo por Ian MacRae y Roberta Sawatzky (2020), el ajustamiento se refiere a la forma en que las personas responden a los factores estresantes y a su capacidad para gestionar y regular sus propias emociones

Indicadores

- Emociones
- Reacción al Estrés

Competitividad

Según Mac Rae y Roberte Sawatzky (2020) Indica que la competitividad está vinculada a la necesidad de ser reconocido laboralmente como una persona altamente destacada.

Indicadores

- Reconocimiento
- Oportunidades

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

- **Población**

Según las afirmaciones de Tamayo (2012), el término "población" hace referencia a la totalidad del fenómeno que se desea investigar, lo cual implica la suma de todas las unidades de análisis que forman parte de dicho estudio, el conjunto de estos individuos diferenciados ya sea por sus características se les denominará población, por lo que nuestra investigación tendrá como objetivo los colaboradores del sector bancario ubicado en la agencia del distrito de Miraflores conformado por 80 trabajadores.

- **Criterio de inclusión**

Nuestros criterios de inclusión solo fueron trabajadores tanto mujeres como hombres que laboran en la sede principal de la empresa del sector bancario ubicada en el distrito de Miraflores, y que estén laborando con el trabajo remoto. No solo la elaboración de exclusión e inclusión es importante en la investigación sino el uso de los criterios para fortalecer y endurecer la calidad de la metodología al aplicar los resultados, Ramiro Manzano Nunez, Herney Andrés García Perdomo (2016).

- **Criterios de exclusión**

Siguiendo los criterios de exclusión establecidos, se excluyó a los empleados que no estaban trabajando en modalidad de trabajo remoto y que no formaban parte de la sede principal de Miraflores de la empresa del sector bancario, para así enfocar

el estudio en un grupo específico.

- **Muestra Censal**

Siguiendo la definición de Ramírez (1997), una muestra censal implica que todas las unidades de investigación se consideran como muestras, lo que significa que la población a estudiar se define como censal al ser simultáneamente el universo y la muestra. Por lo tanto, nuestra muestra estará compuesta por 80 empleados del sector bancario que trabajan en modalidad remota, y se realizará de forma censal, ya que se seleccionó el 100% de la población.

- **Unidad de análisis**

Según Hernández Sampieri (2003), La unidad de análisis se define como el conjunto de individuos que serán evaluados y medidos dentro del estudio, abarcando a todos los participantes considerados en la investigación, por lo que en nuestra investigación se considera a cada trabajador de una empresa del sector bancario ubicada en el distrito de Miraflores y que cumple con los puntos de inclusión y exclusión antes mencionados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Técnica**

De acuerdo con Arias (2006), las metodologías de adquisición de datos o también llamados técnicas, se refieren a los diversos métodos utilizados para recopilar datos relevantes. Asimismo, menciona que los instrumentos son herramientas o medios empleados para obtener y registrar dicha información. En nuestro estudio, se utilizará una encuesta dirigida a los trabajadores del sector bancario que desempeñan su labor en modalidad de trabajo remoto, con la finalidad de examinar la correlación entre las conductas de los trabajadores en una empresa perteneciente a la industria bancaria.

- **Instrumentos**

De acuerdo con Tamayo y Tamayo (2006), los instrumentos desempeñan un papel fundamental en las investigaciones científicas, ya que permiten al investigador enfocar su atención en aspectos específicos y ajustarse a condiciones determinadas. En nuestro estudio, se empleará un cuestionario compuesto por un

total de 24 ítems, donde 12 de ellos serán evaluados utilizando una escala Likert para medir la variable del trabajo remoto, mientras que los otros 12 ítems también serán evaluados mediante una escala Likert para medir la variable de relación en el comportamiento de los trabajadores en una empresa del sector bancario.

- **Validez**

De acuerdo con Martin Arribas (2004), la validez se refiere al nivel en el que el instrumento utilizado en la investigación logra medir de manera efectiva el objetivo propuesto. En nuestro estudio, la validez de los instrumentos fue evaluada por 3 profesionales en el campo de la administración y un experto en estadística, quienes revisaron y evaluaron los enunciados de los cuestionarios utilizados.

- **Confiabilidad**

Según Guillermo Briones (2017), es el grado de confianza o seguridad en donde se aceptó los resultados finales basados en los procedimientos realizados para efectuar el estudio. En nuestro estudio, empleamos el coeficiente de confiabilidad de Cronbach para evaluar la consistencia de los instrumentos utilizados, así como también para analizar la variabilidad total y la homogeneidad de los datos recopilados.

Estadísticas de fiabilidad Variable Trabajo Remoto

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,897	12

Estadística de fiabilidad Variable Comportamiento de los trabajadores

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,886	12

3.5. Procedimientos.

Después de recibir las instrucciones y orientaciones por parte del profesor a cargo de nuestra investigación, asignado por la universidad César Vallejo, se procedió

con informar al comité de ética el cual es el área encargada de dar la validez y la transparencia al trabajo de investigación, se solicitó el permiso a la empresa del sector bancario por medio de una carta de autorización en donde se manifiesta y se consulta si el nombre de la empresa del sector bancario puede ser mostrada e indicada textualmente en la investigación, así mismo se informa el título de la investigación y cuáles son las problemáticas a investigar, para esto se realizó la impresión en físico del trabajo de investigación para poder ser validado y obtener la aprobación por parte del gerente de la agencia de la empresa del sector bancario ubicada en Miraflores.

Luego de su aprobación o denegación, se aplicó el cuestionario para garantizar la confiabilidad de los instrumentos, las respuestas estuvieron conformadas por 12 ítems para cada variable el cual es el trabajo remoto y su relación en el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario Lima 2023 Posteriormente, se llevó a cabo el análisis correspondiente con el objetivo de obtener conclusiones, las cuales fueron contrastadas con los antecedentes en la etapa de discusión.

3.6. Método de análisis de datos

Según Sandra Peña (2017), el análisis de datos implica una serie de procedimientos en los cuales el investigador examina y procesa la información recopilada, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, con el fin de obtener resultados significativos y extraer conclusiones relevantes de acuerdo con el enfoque de la investigación. Este proceso de adquisición de datos, se pueden encontrar inconvenientes o dificultades que pueden desviar el objetivo principal. De manera que el proceso debe mantener una planificación y una constante revisión de datos. Por lo que para nuestra investigación los datos del instrumento que es el cuestionario serán resueltos por los trabajadores remotos de la sede principal de Miraflores de la empresa del sector bancario, nuestra investigación será elaborada y procesada con la herramienta de análisis SPSS 25, por lo cual se utilizará la estadística descriptiva, para encontrar la validez y la confiabilidad.

3.7. Aspectos éticos

Según Jordi Delclós (2018) se establecieron tres “principios éticos básicos” el cual argumenta que sirven para guiar y considerar las acciones humanas: El respeto

implica comunicarse adecuadamente y proteger a aquellos con limitada autonomía. Por otro lado, la beneficencia busca evitar el daño y los conflictos, promoviendo el aumento de beneficios y la reducción de riesgos para los participantes. La beneficencia: se valida como una obligación de la persona que realiza la investigación. Justicia: dar un trato justo, distribuyendo en paralelo y por partes iguales los beneficios en la investigación. A su vez, estos tres principios éticos en la investigación concluyen que estos tres elementos que deben estar incluidos en la investigación: Consentimiento informado. En ella se analiza los beneficios y riesgos. Por lo que se realiza una selección equitativa de los de los investigadores. Durante la investigación y recopilación de datos, se cumplieron todas las normas metodológicas establecidas por la Universidad César Vallejo. Se aseguró la confidencialidad de los datos y se respetó la dignidad del estudiante investigador.

IV. RESULTADOS

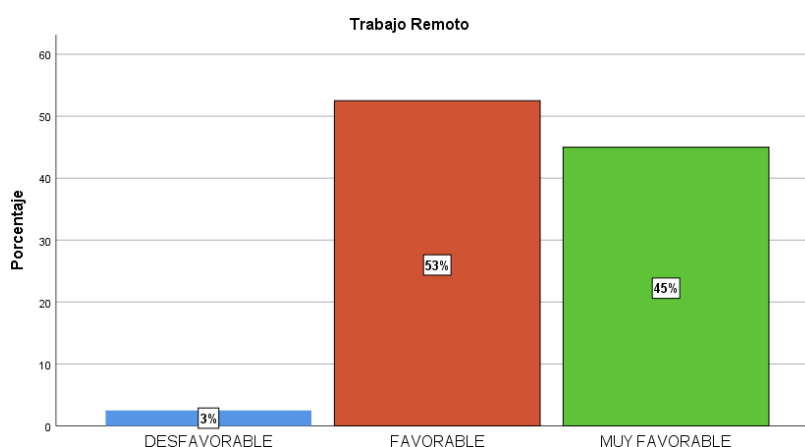
4.1. Estadística descriptiva

De acuerdo a José Manuel Becerra Espinos (2020), la estadística descriptiva es una disciplina matemática que se encarga de recopilar, presentar y caracterizar conjuntos de datos (como la edad de una población, el número de estudiantes de una escuela o la temperatura de verano) con el propósito de describir de manera adecuada las diferentes características de dicho conjunto.

Tabla 1 E.D de la variable Trabajo remoto

Trabajo Remoto		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Desfavorable	2	2,5	2,5	2,5
	Favorable	42	52,5	52,5	55,0
	Muy favorable	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 1 H.D de la variable Trabajo remoto



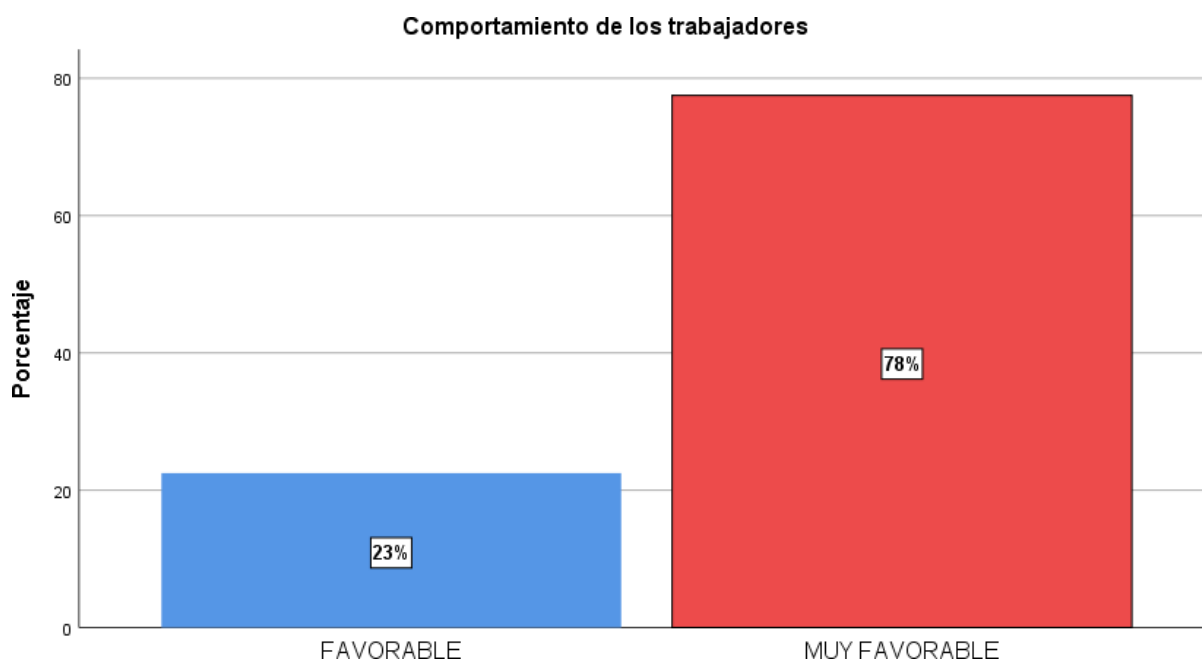
Nota. Según la tabla 1 y figura 1, se aprecia los resultados estadísticos descriptivos para variable trabajo remoto. Del 100% de los encuestados el 45% perciben un nivel muy favorable del trabajo remoto, además el 53% considera un nivel favorable

del trabajo remoto y el 3% percibe un nivel desfavorable, relacionado al trabajo remoto en una empresa del sector bancario de Lima.

Tabla 2 E.D de la variable Comportamiento del trabajador

Comportamiento del trabajador					
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Favorable	18	22,5	22,5	22,5
	Muy favorable	62	77,5	77,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 2 H.D de la variable Comportamiento del trabajador

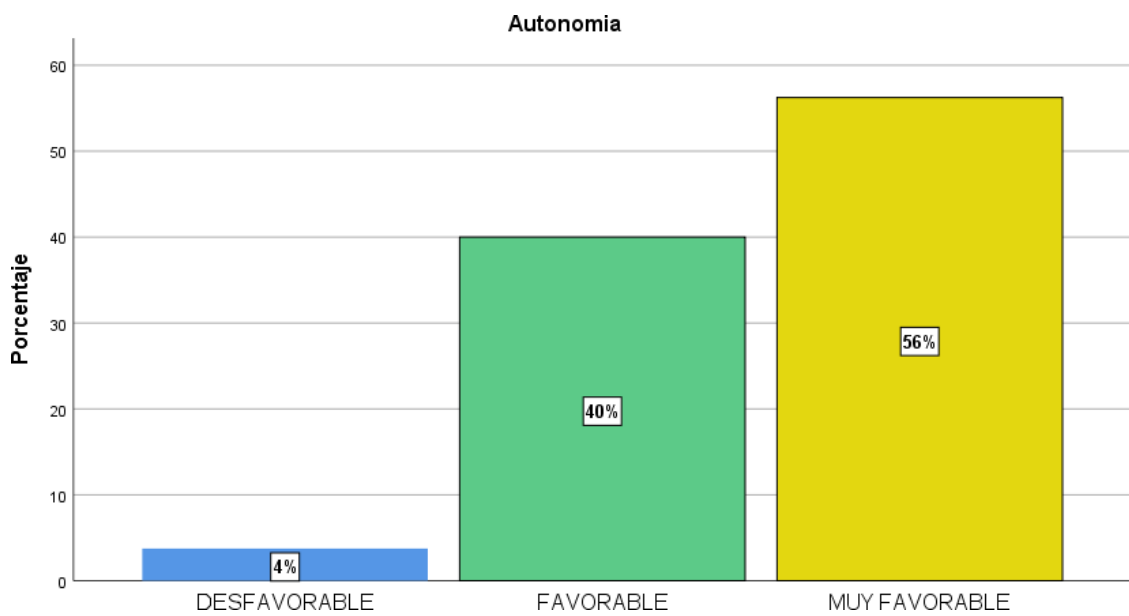


Nota. Según la tabla 2 y figura 2, se aprecia los resultados estadísticos descriptivos para variable comportamiento del trabajador. Del 100% de los encuestados el 78% perciben un nivel muy favorable en el comportamiento del trabajador, y el 23% percibe un nivel favorable, relacionado al comportamiento del trabajador en una empresa del sector bancario de Lima.

Tabla 3 E.D de la Dimensión Autonomía

Autonomía		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Desfavorable	3	3,8	3,8	3,8
	Favorable	32	40,0	40,0	43,8
	Muy favorable	45	56,3	56,3	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Figura 3 H.D de la Dimensión Autonomía

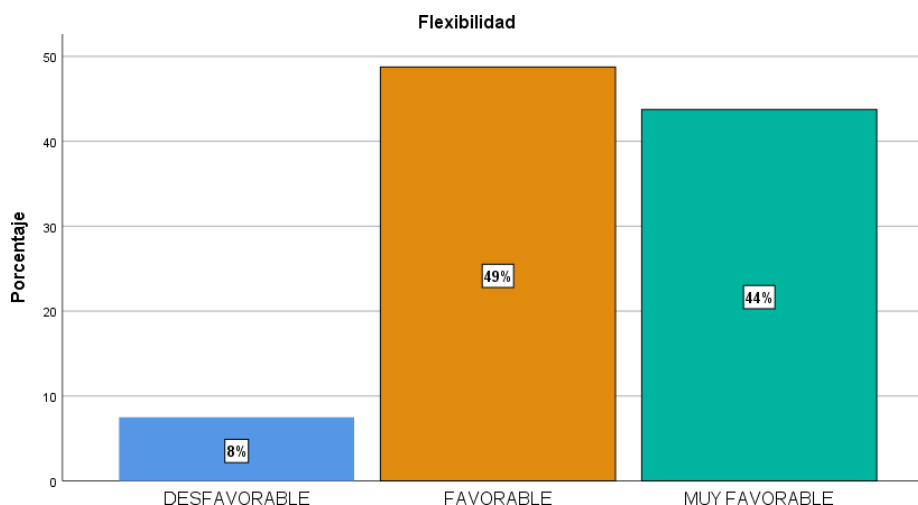


Nota. Según la tabla 3 y figura 3, se aprecia los resultados estadísticos descriptivos para dimensión Autonomía. Del 100% de los encuestados el 56% perciben un nivel muy favorable en la autonomía, además el 40% considera un nivel favorable en la autonomía y el 4% percibe un nivel desfavorable, relacionado a la dimensión autonomía de la variable trabajo remoto.

Tabla 4 E.D de la Dimensión Flexibilidad

Flexibilidad		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Desfavorable	6	7,5	7,5	7,5
	Favorable	39	48,8	48,8	56,3
	Muy favorable	35	43,8	43,8	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Figura 4 H.D de la Dimensión Flexibilidad

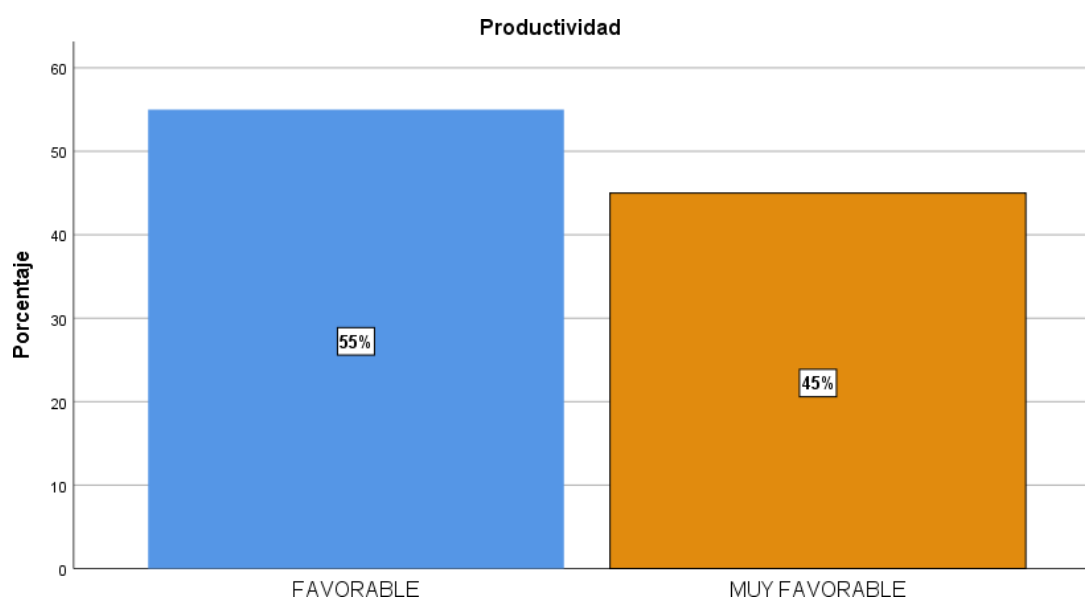


Nota. Según la tabla 4 y figura 4, se aprecia los resultados estadísticos descriptivos para dimensión Flexibilidad. Del 100% de los encuestados el 44% perciben un nivel muy favorable en la flexibilidad, además el 49% considera un nivel favorable en la flexibilidad y el 8% percibe un nivel desfavorable, relacionado a la Dimensión Flexibilidad de la variable trabajo remoto.

Tabla 5 E.D de la Dimensión Productividad

Productividad		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Favorable	44	55,0	55,0	55,0
	Muy favorable	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 5 H.D de la Dimensión Productividad



Nota. Según la tabla 5 y figura 5, se aprecia los resultados estadísticos descriptivos para la Dimensión Productividad. Del 100% de los encuestados el 45% perciben un nivel muy favorable en la productividad, y el 55% percibe un nivel favorable en la productividad, relacionado a la dimensión productividad de la variable trabajo remoto.

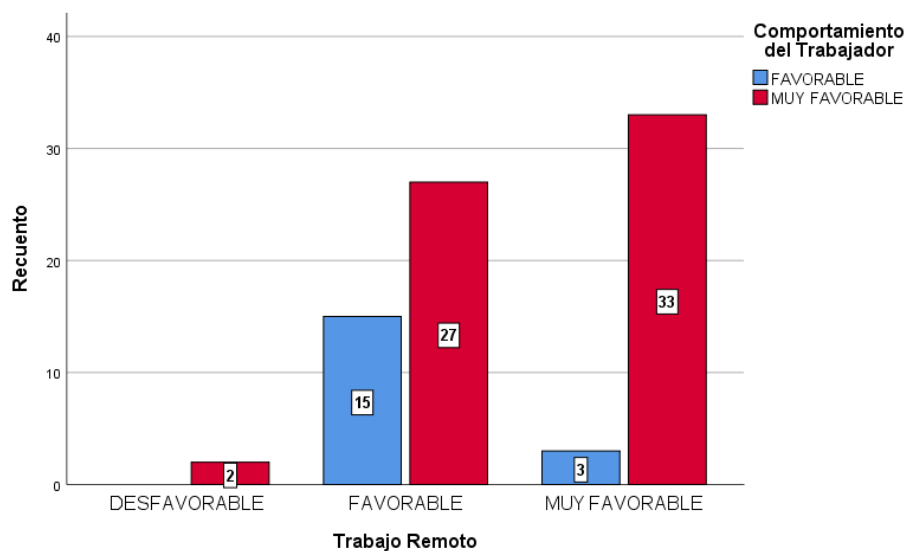
4.2. Análisis descriptivo cruzado

Tabla 6 Cruce de las variables Trabajo remoto y comportamiento del trabajador

Tabla cruzada Trabajo Remoto y Comportamiento del Trabajador

Trabajo Remoto	Comportamiento del trabajador	Recuento	Favorable	Muy Favorable	Total
			cálculo	cálculo	cálculo
Trabajo Remoto	Desfavorable	0	2	2	
		% total	0,0%	2,5%	2,5%
	Favorable	15	27	42	
		% total	18,8%	33,8%	52,5%
	Muy Favorable	3	33	36	
		% total	3,8%	41,3%	45,0%
Total	cálculo	18	62	80	
	% total	22,5%	77,5%	100,0%	

Figura 6 H. del cruce de variables trabajo remoto y comportamiento de los trabajadores



Nota. Según la tabla 6 y figura 6, se aprecia los resultados estadísticos descriptivos del cruce de las variables trabajo remoto y comportamiento de los trabajadores. Del

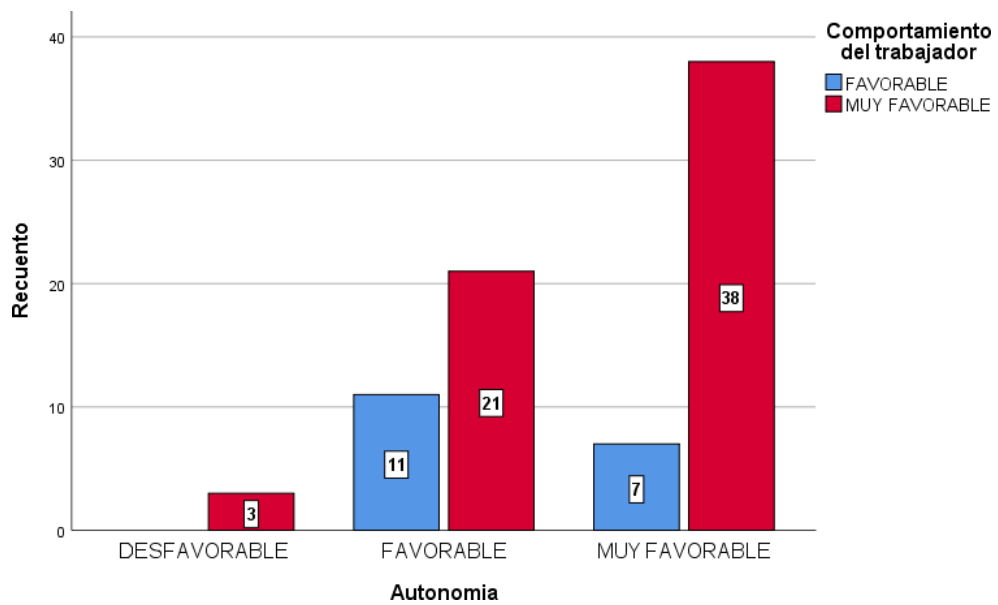
100% de los encuestados el 33% manifestó un nivel muy favorable en el cruce de las variables trabajo remoto y comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario en Lima. Sin embargo, el 27% manifestó un nivel favorable en el cruce de las variables trabajo remoto y comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario en Lima. También existe el 2% que manifestó un nivel desfavorable en el cruce de las variables trabajo remoto y comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario en Lima.

Tabla 7 *Cruce de la dimensión autonomía y la variable comportamiento del trabajador*

Tabla cruzada dimensión Autonomía y Comportamiento del Trabajador

		Comportamiento del trabajador			
			Favorable	Muy Favorable	Total
Autonomía	Desfavorable	Recuento	0	3	3
		% total	0,0%	3,8%	3,8%
	Favorable	cálculo	11	21	32
		% total	13,8%	26,3%	40,0%
	Muy Favorable	cálculo	7	38	45
		% total	8,8%	47,5%	56,3%
Total	cálculo	18	62	80	
	% total	22,5%	77,5%	100,0%	

Figura 7 H. del cruce de la dimensión autonomía y la variable comportamiento del trabajador



Nota. Según la tabla 7 y figura 7, se aprecia los resultados estadísticos descriptivos del cruce de la dimensión autonomía y la variable comportamiento de los trabajadores. Del 100% de los encuestados el 38% manifestó un nivel muy favorable en el cruce de la dimensión autonomía y la variable comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario en Lima. Sin embargo, el 21% manifestó un nivel favorable en el cruce de la dimensión autonomía y la variable comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario en Lima. También existe el 3% que manifestó un nivel desfavorable en el cruce de la dimensión autonomía y la variable comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario en Lima.

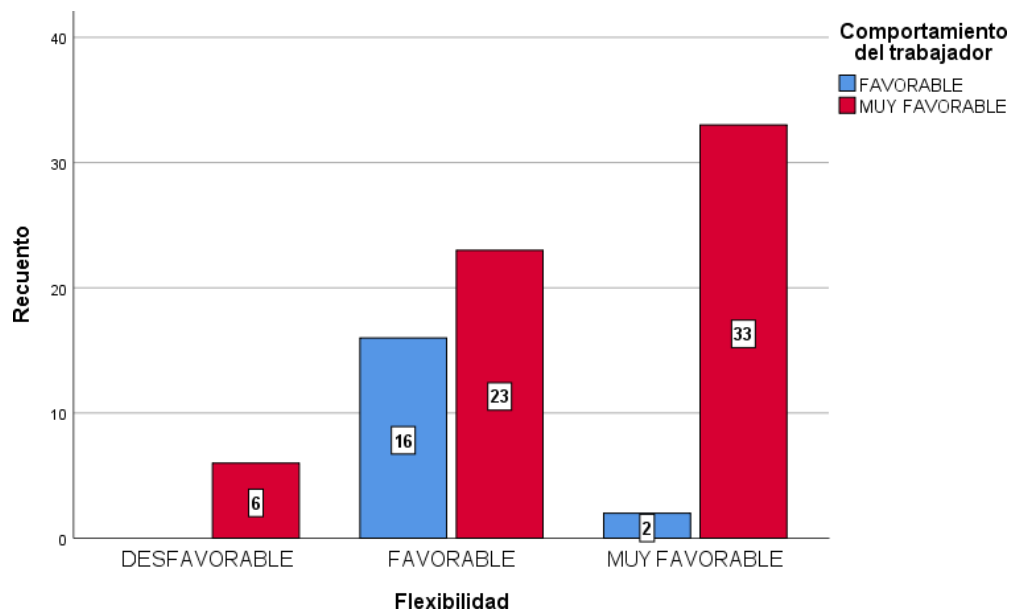
Tabla 8 *Cruce de la dimensión Flexibilidad y la variable comportamiento del trabajador*

Cruce de la dimensión Flexibilidad y la variable comportamiento del trabajador

Tabla cruzada dimensión Flexibilidad y Comportamiento del Trabajador

		Comportamiento del trabajador			
		Favorable	Muy Favorable	Total	
Flexibilidad	Desfavorable	Recuento	0	6	6
		% total	0,0%	7,5%	7,5%
	Favorable	cálculo	16	23	39
		% total	20,0%	28,7%	48,8%
	Muy Favorable	cálculo	2	33	35
		% total	2,5%	41,3%	43,8%
Total		cálculo	18	62	80
		% total	22,5%	77,5%	100,0%

Figura 8 H. del cruce de la dimensión Flexibilidad y la variable comportamiento de los trabajadores



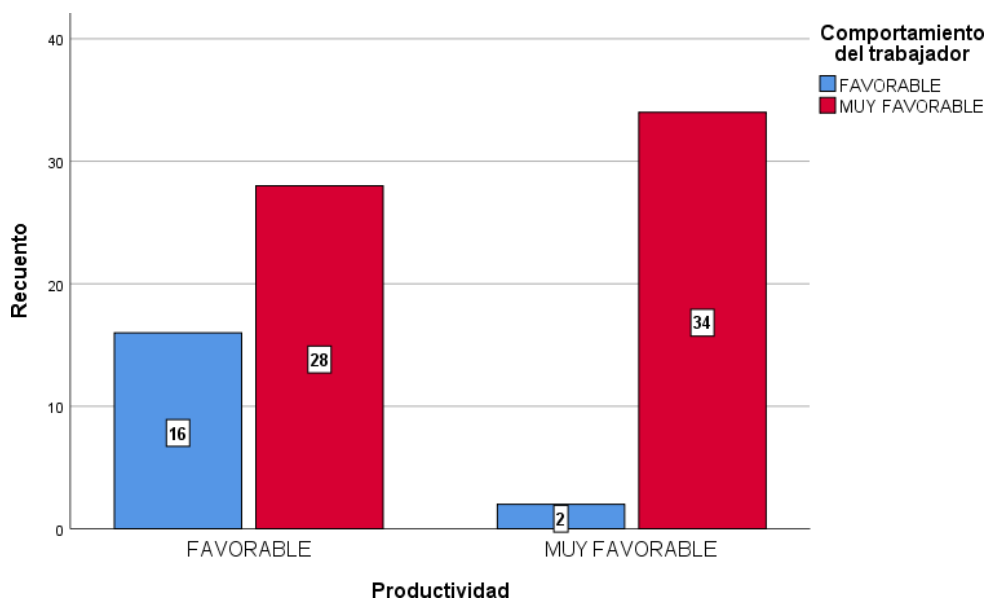
Nota. Según la tabla 8 y figura 8, se aprecia los resultados estadísticos descriptivos del cruce de la dimensión Flexibilidad y la variable comportamiento de los trabajadores. Del 100% de los encuestados el 33% manifestó un nivel muy favorable en el cruce de la dimensión Flexibilidad y la variable comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario en Lima. Sin embargo, el 23% manifestó un nivel favorable en el cruce de la dimensión Flexibilidad y la variable comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario en Lima. También existe el 6% que manifestó un nivel desfavorable en el cruce de la dimensión Flexibilidad y la variable comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario en Lima.

Tabla 9 Cruce de la dimensión productividad y la variable comportamiento del trabajador

Tabla cruzada dimensión Productividad y Comportamiento del Trabajador

			Comportamiento del trabajador		
			Favorable	Muy Favorable	Total
Productividad	Favorable	Recuento	16	28	44
		% total	20,0%	35,0%	55,0%
	Muy Favorable	cálculo	2	34	36
		% total	2,5%	42,5%	45,0%
Total	cálculo		18	62	80
	% del total		22,5%	77,5%	100,0%

Figura 9 H. del cruce de la dimensión productividad y la variable comportamiento de los trabajadores.



Nota.

Según la tabla 9 y figura 9, se aprecia los resultados estadísticos descriptivos del cruce de la dimensión productividad y la variable comportamiento de los

trabajadores. Del 100% de los encuestados el 34% manifestó un nivel muy favorable en el cruce de la dimensión productividad y la variable comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario en Lima. Sin embargo, el 28% manifestó un nivel favorable en el cruce de la dimensión productividad y la variable comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario en Lima.

4.3. Estadística inferencial

Según la afirmación de Pérez Porto (2023), la estadística inferencial se ocupa de los métodos y procedimientos utilizados para obtener conclusiones o inferencias sobre una población en base a la información proporcionada por una muestra representativa. Esta rama de la estadística permite generalizar los resultados obtenidos a partir de los datos muestrales y obtener conclusiones más amplias sobre la población en estudio.

Charles Edward Spearman (Londres, 1863-1945), Dentro del ámbito de numerosas investigaciones, este autor introdujo el coeficiente de correlación ordinal que lleva su nombre, el cual posibilita establecer una correlación entre dos variables a través de sus rangos en lugar de evaluar su desempeño por separado en cada una de ellas.

Para evaluar la normalidad de los datos, se consideran las siguientes hipótesis:

Ho: las Variables de trabajo remoto y comportamiento del trabajador tienen una distribución normal

H1: las variables de trabajo remoto y comportamiento del trabajador no tienen una distribución normal

De tal forma, el nivel de significancia que se fijó fue de 0.05 eso significa, que si la Sig. Bilateral es menor a 0.05 se rechaza la Ho, pero si ocurre lo opuesto, se mantiene la H1.

Tabla 10 Prueba de normalidad

	Kolmogorov - Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo Remoto	0.100	80	0.046
Comportamiento del Trabajador	0.102	80	0.038

Según la tabla 10, se percibe que los datos de las variables trabajo remoto y comportamiento de los trabajadores, tiene una distribución no normal, ya que la significancia es menor al 0.05; por lo que se estableció que, para el contraste de

las hipótesis de investigación, corresponde la prueba no paramétrica rho de Spearman.

4.4. Constatación de Hipótesis

Ho: La variable de trabajo remoto no tiene una relación significativa con el comportamiento del trabajador.

H1: La variable de trabajo remoto tiene una relación significativa con el comportamiento del trabajador.

Tabla 11 *Hipótesis General*

Tabla de contingencia Trabajo remoto*Comportamiento del trabajador

% total		Comportamiento trabajador		Total	Correlación
		Favorable	Muy Favorable		
Trabajo Remoto	Desfavorable		2.5%	2.5%	Rho de Spearman ,420** Sig. (bilateral)
	Favorable	18.8%	33.8%	52.5%	
	Muy Favorable	3.8%	41.3%	45.0%	
Total		22.5%	77.5%	100.0%	,000

Se observa en la tabla 11, de acuerdo a Rho de Spearman el trabajo remoto tiene un coeficiente de correlación de 0,420 el cual corresponde a una correlación regular y a su vez una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por lo que se llega a la conclusión: se rechaza la Hipótesis nula, se acepta la Hipótesis alterna, y se afirma que el trabajo remoto tiene una relación considerable con el comportamiento del trabajador.

En el cruce de ambas variables se obtuvo los resultados siguientes: cuando el trabajo remoto es Desfavorable, también lo es el comportamiento del trabajador a 0%, cuando el trabajo remoto es favorable, el comportamiento del trabajador

también lo es a 18.8%, cuando el trabajo remoto es muy favorable, también lo es el comportamiento del trabajador a 41.3%

Tabla 12 *Hipótesis Específica 1*

Tabla cruzada Autonomía* Comportamiento del trabajador

% total		Comportamiento trabajador		Total	Correlación
		Favorable	Muy Favorable		
Autonomía	Desfavorable		3.8%	3.8%	Rho de Spearman ,314** Sig. (bilateral)
	Favorable	13.8%	26.3%	40.0%	
	Muy Favorable	8.8%	47.5%	56.3%	
Total		22.5%	77.5%	100.0%	,004

Ho: La dimensión autonomía no tiene una relación significativa con el comportamiento del trabajador.

H1: La dimensión autonomía tiene una relación significativa con el comportamiento del trabajador.

Se observa en la tabla 12, según el análisis de Rho de Spearman un coeficiente de correlación 0,314 el cual está en una correlación baja, y a su vez una significancia bilateral de $0.004 < 0.05$, por lo que se llega a la conclusión: se rechaza la Hipótesis nula, se acepta la Hipótesis alterna, y se afirma que la autonomía tiene una relación apreciable con el comportamiento del trabajador.

En el cruce de ambas variables se obtuvo los resultados siguientes: cuando autonomía es Desfavorable, también lo es el comportamiento del trabajador a 0%, cuando la autonomía es favorable, el comportamiento del trabajador también lo es a 13.8%, cuando la autonomía es muy favorable, también lo es el comportamiento del trabajador a 47.5%

Tabla 13 *Hipótesis Específica 2*

Tabla cruzada Flexibilidad* Comportamiento del trabajador

% total		Comportamiento trabajador		Total	Correlación
		Favorable	Muy Favorable		
Flexibilidad	Desfavorable		7.50%	7.50%	Rho de Spearman ,468** Sig. (bilateral) ,000
	Favorable	20.00%	28.80%	48.80%	
	Muy Favorable	2.50%	41.30%	43.80%	
Total		22.50%	77.50%	100.00%	

Ho: La dimensión flexibilidad no tiene una relación significativa con el comportamiento del trabajador.

H1: La dimensión flexibilidad tiene una relación significativa con el comportamiento del trabajador.

Se observa en la tabla 13, según el análisis de Rho de Spearman un coeficiente de correlación 0,468 el cual está en una correlación regular, y una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por lo que se llega a la conclusión: se rechaza la Hipótesis nula, se acepta la Hipótesis alterna, y se afirma que la flexibilidad tiene una relación considerable con el comportamiento del trabajador.

En el cruce de ambas variables se obtuvo los resultados siguientes: cuando la flexibilidad es Desfavorable, también lo es el comportamiento del trabajador a 0%, cuando la flexibilidad es favorable, el comportamiento del trabajador también lo es a 20.0%, cuando la flexibilidad es muy favorable, también lo es el comportamiento del trabajador a 41.3%

Tabla 14 Hipótesis Específica 3

Tabla cruzada productividad*Comportamiento trabajador

% total		Comportamiento trabajador			Correlación
		Favorable	Muy Favorable	Total	
Productividad	Favorable	20%	35.0%	55.0%	,625** Sig. (bilateral)
	Muy Favorable	2.5%	42.5%	45.0%	
	Total	22.5%	77.5%	100.0%	

Ho: La dimensión productividad no tiene una relación significativa con el comportamiento del trabajador.

H1: La dimensión productividad tiene una relación significativa con el comportamiento del trabajador.

Se observa en la tabla 14, Según el análisis de Rho de Spearman un coeficiente de correlación 0,625 el cual está en una correlación alta, y una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por lo que se llega a la conclusión: se rechaza la Hipótesis nula, se acepta la Hipótesis alterna, y se afirma que la productividad tiene una relación intensa con el comportamiento del trabajador.

En el cruce de ambas variables se obtuvo los resultados siguientes: cuando la productividad es Desfavorable, también lo es el comportamiento del trabajador a 0%, cuando la productividad es favorable, el comportamiento del trabajador también lo es a 20.0%, cuando la productividad es muy favorable, también lo es el comportamiento del trabajador a 42.5%

V. DISCUSIÓN

Según (Creswell, 2014), La discusión en una tesis implica analizar y dar sentido a los resultados de la investigación, estableciendo conexiones con estudios previos y considerando sus implicaciones tanto teóricas como prácticas.

Después de validar los resultados obtenidos mediante cálculos estadísticos y presentarlos en forma de tablas, se analiza la naturaleza cuantitativa de cada elemento en relación al instrumento utilizado, considerando los efectos que pueden surgir entre las variables y dimensiones. A continuación, se procede a identificar la relevancia de nuestra investigación, enfocada en el trabajo remoto y su relación en el comportamiento de los trabajadores en una empresa del sector bancario en Lima en el año 2023, a través de la comparación y contraste con estudios previos.

Como objetivo general se consideró determinar la relación entre el trabajo remoto y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector Bancario de Lima 2023. Según Daniel Halpern y Carolina Castro (2020) menciona al trabajo remoto como la capacidad de ser autónomos a distancia, ya que durante gran parte de nuestra jornada vamos a tener que ser esa persona que tanto podemos llegar a odiar en un día regular, es decir, la capacidad que tengamos para ser nuestros propios jefes, y ese es un rol que a muchos nos cuesta desarrollar.

Los resultados descriptivos de la variable trabajo remoto señalaron que del 100% de los encuestados el 45% perciben un nivel muy favorable en el trabajo remoto, además el 53% considera un nivel favorable en el trabajo remoto y el 3% percibe un nivel desfavorable, relacionado al trabajo remoto. Con respecto a los resultados descriptivos en la variable comportamiento del trabajador señalaron que del 100% de los encuestados el 78% perciben un nivel muy favorable en el comportamiento del trabajador, y el 23% percibe un nivel favorable, relacionado al comportamiento del trabajador. También se evidencio un coeficiente de correlación de 0,420 de acuerdo con el estadígrafo de Rho de Spearman y una significancia bilateral = 0.000. De acuerdo a los resultados se percibe tanto al trabajo remoto como al comportamiento del trabajador que tienen una relación considerable. En el estudio de Uribe Kajat Et al, (2020), confirman que tienen una relación moderada y positiva en donde relaciona el trabajo remoto y la gestión de emociones en el

comportamiento. La diferencia de nuestros resultados es que tienen una $r=0.045$ y $\text{Sig}= 0.050$. Según estos estudios se puede considerar que el trabajo remoto y el comportamiento del trabajador se vinculan de forma significativa, esto se debe a que los empleados consideran que el trabajo remoto es una experiencia exitosa, ya que permite realizar sus labores de una forma mucho más eficiente.

Primer objetivo específico que se planteo fue establecer la relación entre la autonomía y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector Bancario. Daniel Halpern y Carolina Castro (2020) Menciona que la autonomía es lograr una experiencia exitosa trabajando de forma remota.

Los resultados descriptivos de la dimensión autonomía señalaron que del 100% de los encuestados el 56% perciben un nivel muy favorable en la autonomía, además el 40% considera un nivel favorable en la autonomía y el 4% percibe un nivel desfavorable, relacionado a la autonomía. Con respecto a los resultados descriptivos en la dimensión autonomía señalaron que del 100% de los encuestados el 38% perciben un nivel muy favorable en la autonomía, y el 21% percibe un nivel favorable y un 3% perciben un nivel desfavorable, relacionado a la autonomía. También se evidencio un coeficiente de correlación de 0,314 de acuerdo al Rho de Spearman y una significancia bilateral = 0.004. De acuerdo a los resultados se percibe tanto a la autonomía como al comportamiento del trabajador que tienen una relación apreciable. En el estudio Daniel Halpern y Carolina Castro(2020) confirman que tienen una relación positiva en donde relaciona el trabajo remoto y la capacidad de ser autónomos en base al comportamiento. La diferencia de nuestros resultados es que tienen una relación positiva porque tienen un $r=0.77$ y $\text{Sig} = 0.05$. Según estos estudios se puede considerar que la autonomía y el comportamiento del trabajador se vinculan de forma significativa, esto se debe los empleados consideran que realizar las labores de forma autónoma es más efectivo, ya que pueden controlar mejor sus horas y tiempos, sin depender tanto de una supervisión, por lo que se mas autónomos las labores pueden ser mucho más manejables.

Segundo objetivo específico que se planteo fue determinar la relación entre la flexibilidad y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector

Bancario. Según Daniel Halpern y Carolina Castro (2020) indica que la flexibilidad es el sentido que el trabajador escoge cómo y qué realizar su trabajo.

Los resultados descriptivos de la dimensión flexibilidad señalaron que del 100% de los encuestados el 44% perciben un nivel muy favorable en la flexibilidad, además el 49% considera un nivel favorable en la flexibilidad y el 8% percibe un nivel desfavorable, relacionado a la flexibilidad. Con respecto a los resultados descriptivos en la dimensión flexibilidad señalaron que del 100% de los encuestados el 33% perciben un nivel muy favorable en la flexibilidad, y el 23% percibe un nivel favorable y un 6% perciben un nivel desfavorable, relacionado a la flexibilidad. También se evidencio un coeficiente de correlación de 0,468 de acuerdo a Rho de Spearman y una significancia bilateral = 0.000. De acuerdo a los resultados se percibe tanto a la flexibilidad como al comportamiento del trabajador que tienen una relación considerable. En el estudio de Castro Florencia (2021) confirman que tienen una relación considerable en donde relaciona el trabajo remoto y la apreciación en la flexibilidad laboral. La diferencia de nuestros resultados es que tienen una relación positiva porque tienen un $r=0.67$ y $Sig = 0.0025$. Según estos estudios se puede considerar que la flexibilidad y el comportamiento del trabajador se vinculan de forma significativa, esto se debe los empleados consideran que teniendo horarios flexibles la adaptación no tuvo mayor dificultad en las labores remotas dentro de la empresa del sector bancario en Lima.

Tercer objetivo específico que se planteo fue determinar la relación entre la productividad y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector Bancario. Daniel Halpern y Carolina Castro (2020) la productividad es el ahorro de tiempos de interrupciones o de distracciones en el lugar de trabajo.

Los resultados descriptivos de la dimensión productividad señalaron que del 100% de los encuestados el 45% perciben un nivel muy favorable en la productividad, además el 55% considera un nivel favorable en la productividad y el 0% percibe un nivel desfavorable, relacionado a la productividad. Con respecto a los resultados descriptivos en la dimensión productividad señalaron que del 100% de los encuestados el 42.5 % perciben un nivel muy favorable en la productividad, y el 20% percibe un nivel favorable y un 0% perciben un nivel desfavorable, relacionado a la productividad. También se evidencio un coeficiente de correlación de 0,468 de

acuerdo a Rho de Spearman y una significancia bilateral = 0.000. De acuerdo a los resultados se percibe tanto a la productividad como al comportamiento del trabajador que tienen una relación considerable. En el estudio de Beni Pacheco (2021) confirman que tienen una relación positiva en donde relaciona el trabajo remoto y la productividad del trabajador. La diferencia de nuestros resultados es que tienen una relación positiva moderada porque tienen un $r=0.672$ y $Sig = 0.000$. Según estos estudios se puede considerar que la productividad y el comportamiento del trabajador se vinculan de forma significativa, esto se debe a que los trabajadores perciben que a veces el uso de nuevas aplicaciones móviles afecta la productividad a razón de las interrupciones que podrían darse.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con el autor José L. Álvarez-Castañeda en su obra "Metodología de la Investigación: Diseño de Proyectos de Investigación en Ciencias Sociales", la conclusión marca el cierre del proceso de investigación al proporcionar las respuestas a las preguntas de investigación planteadas. Además, en esta sección se exponen las implicaciones y limitaciones del estudio, así como también se ofrecen recomendaciones para investigaciones futuras.

1. Los resultados recopilados de la estadística descriptiva inferencial respecto al objetivo general se plantea la relación que existe entre el trabajo remoto y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario, indicaron que el 53% de los trabajadores consideran al trabajo remoto en un nivel favorable; la percepción evidenciada es que la empresa es una empresa bancaria en la cual siempre se trabajó de manera presencial, y no estuvo preparada para confrontar un cambio drástico cuando apareció la pandemia de la COVID 19, esto impulso obligatoriamente al sector bancario cambiar su modalidad de trabajo presencial a distancia, esto presento un proceso evolutivo, a pesar que ya existían herramientas como lo es Workplace o Microsoft teams pero no se le brindada importancia a su uso, bajo esta modalidad remota el trabajador tuvo que adaptarse a las circunstancias presentadas y a la adaptabilidad a las nuevas herramientas digitales, así mismo los trabajadores vieron al trabajo remoto como una oportunidad, por lo que no gastaban para el traslado a la oficina en donde el nivel de estrés laboral disminuyo. Por otro lado, el 78% de trabajadores declaran que el comportamiento del trabajador tiene un nivel muy favorable, este resultado manifiesta un conocimiento por parte de los trabajadores, ya que el sector bancario se basó en constantes capacitaciones para el manejo de las herramientas digitales, del mismo modo supieron afrontar las condiciones de trabajo al realizarlo desde casa (Home Office) sin afectar los problemas familiares, logrando evidenciar que trabajando de forma remota son más competitivos. En los resultados inferenciales se obtuvo una relación con un valor 0,420 considerable, afirmando que el trabajo remoto está relacionado con el comportamiento del trabajador de la empresa bancaria. La percepción que se

manifiesta es que el trabajo remoto genera cierto grado de satisfacción en el comportamiento de los trabajadores debido a ciertas flexibilidades, esto se puede corroborar con el cumplimiento de las metas planteadas, cabe recalcar que estos resultados pueden ir mejor con una implementación de nuevas estrategias con el fin de repotenciar habilidades de los trabajadores.

2. Los resultados obtenidos de la estadística descriptiva sobre el primer objetivo específico se planteó que la relación entre la autonomía y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario indica que el 56,3% de los trabajadores consideran que la autonomía está en un nivel muy favorable, en este resultado se puede evidenciar que la empresa bancaria brinda mayor libertad a realizar sus funciones desde casa en donde el trabajador adecua una nueva modalidad de experiencia y el éxito dependerá de sí mismo, adicional a ello las herramientas usadas dejan como evidencia las horas conectadas, esto es de gran utilidad a la empresa como seguimiento y control de tiempo conectados y asistencia y que cumplan con el horario laboral. En los resultados inferenciales se obtuvo una relación de un valor de 0,314 pequeña / apreciable afirmando que la autonomía se relaciona significativamente con el comportamiento del trabajador. En estos resultados se pueden evidenciar que para la empresa bancaria es de gran importancia la autonomía, porque a través de estos resultados se puede notar que tan comprometidos están y que tan optimo pueden ser desde al trabajar desde fuera de oficina, además de ello que tan autónomos pueden ser sin la supervisión del jefe, en pocas palabras ser autónomo conlleva a una nueva experiencia al trabajador. Para mantener estos resultados la empresa bancaria actualiza constantemente sus herramientas digitales y brinda capacitaciones a los trabajadores facilitando la labor del trabajador, esto le permitirá ser más competitivo y tener un mejor orden en el manejo de tiempos al iniciar sus funciones desde casa.
3. Los resultados obtenidos en la estadística descriptiva sobre el segundo objetivo específico se planteó la relación entre la flexibilidad y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario indica que el 48,8% de los trabajadores considera que la flexibilidad está en un nivel favorable, con este resultado se puede evidenciar que la empresa bancaria es muy accesible con el

horario de trabajo, ya que el trabajador se acomoda a su rutina propia al momento de cumplir con sus funciones laborales. En los resultados inferenciales se obtuvieron un resultado de 0,468 considerable, afirmando que el trabajo remoto al ser flexible tiene una mejor relación con el trabajador en donde la accesibilidad y adaptación serán eje fundamental para la organización, y el cumplimiento de los indicadores tal como se ha venido trabajando hasta el día de hoy con el cumplimiento de objetivos. Esto permite que los empleados tengan las herramientas de movilidad y conectividad a todo momento y que puedan trabajar desde casa adaptándose día a día a esta nueva forma de trabajo, para que estos resultados se mantengan considerable por parte de los trabajadores la empresa bancaria tiene que brindar soportes estratégicos actualización de las herramientas digitales y capacitación y medición del aprendizaje que tan familiarizado se encuentra el trabajador al uso de estas herramientas digitales, con el fin de que el trabajador sienta seguridad por lo que está haciendo, minimizando los errores que pudieran presentarse a futuro evitando pérdidas monetarias para la empresa bancaria.

4. Los resultados obtenidos en la estadística descriptiva sobre el tercer objetivo específico se planteó establecer la relación entre la productividad y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario indica que el 42,5% de los trabajadores considera que la productividad está en un nivel muy favorable, con este resultado se puede evidenciar que a pesar de modalidad remota los trabajadores no han dejado de ser productivos y esto es debido a que a pesar de las interrupciones que pudieran presentarse en casa han sido conscientes en evitar distracciones, usando apropiadamente las herramientas digitales que la empresa bancaria se les brindo como celulares, Laptop con acceso remoto, etc., en pocas palabras darle el uso apropiado. En los resultados inferenciales se obtuvieron un resultado de 0,625 intensa, afirmando que el trabajo remoto al ser productivo evita que el trabajador se distraiga en horario de labores como por ejemplo las redes sociales o aplicativos que afecten la productividad. Las empresas de hoy en día cuidan bastante la productividad ya qué es parte fundamental de las actividades de las empresas, es por esta razón realizan las mediciones en el desempeño de los trabajadores y el uso de las herramientas digitales que hoy existen, a su vez la medición del tiempo de

conexión y demora que pudiera presentar en una de las tantas operaciones que se realizan en la empresa bancaria. Cabe recalcar que todos los equipos y aplicativos que se le brinda al trabajador el monitoreado, por ejemplo, la navegación de páginas que no guarda relación con el trabajo o su labor diaria, esto se ve plasmado en un reporte mensual. La empresa bancaria realizara un seguimiento mensual de la productividad, de esta manera el trabajador será más productivo evitando tiempos de ocio, evitando distraerse no solo con los equipos que se les brindara para su trabajo a realizar, como también las redes sociales como Facebook o Instagram entre otros, que pudieran afectar el tiempo productivo del trabajador, de igual manera se brindar acceso libre acceso al trabajador remoto, pero tendrá que ser muy responsable con el uso de estas herramientas ya que también tienen información confidencial.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo con el autor Robert Yin en su libro "Case Study Research: Design and Methods", las recomendaciones en una tesis desempeñan un papel crucial en la sección de conclusión al proporcionar una guía para futuras acciones, investigaciones o prácticas relacionadas con el tema investigado. Estas recomendaciones deben estar respaldadas por los resultados y hallazgos del estudio, y tienen como objetivo contribuir a mejorar la comprensión o resolver problemas relacionados con el tema de investigación.

1. En relación al objetivo general, se sugiere a la empresa bancaria de Lima implementar medidas adicionales de capacitación, además de proporcionar capacitación sobre el uso de las herramientas y tecnologías necesarias para el trabajo remoto, es importante ofrecer programas de capacitación que ayuden a los empleados a desarrollar habilidades relacionadas con la gestión del tiempo, la comunicación efectiva y el manejo del estrés en un entorno remoto. Esto ayudará a mejorar la productividad y el rendimiento general de los trabajadores. También enfocarse en el control del comportamiento ligado a emociones, reconociendo que el trabajo remoto puede ser desafiante desde el punto de vista emocional, es esencial proporcionar recursos y apoyo para ayudar a los empleados a manejar sus emociones de manera saludable. Esto puede incluir sesiones de coaching o talleres que aborden temas como el manejo del estrés, la resiliencia y la autoconciencia emocional. Para el tema de trabajadores de edad avanzada, es importante tenerlos en cuenta ya que pueden mostrar resistencia al cambio o tener dificultades para adaptarse al trabajo remoto. Para abordar esta situación, se recomienda implementar estrategias adicionales, como brindar un mayor nivel de apoyo individualizado, proporcionar tutorías o mentorías, y facilitar un ambiente de trabajo inclusivo que valore la diversidad de experiencias y perspectivas. Es fundamental llevar a cabo investigaciones y estudios específicos que analicen el impacto del trabajo remoto en el comportamiento de los empleados y en su bienestar general. Estos estudios pueden ayudar a identificar áreas de mejora y a diseñar intervenciones más efectivas para promover una adaptación exitosa al trabajo remoto. La empresa

bancaria de Lima puede buscar colaboraciones o alianzas con otras organizaciones o expertos en el campo del trabajo remoto y el comportamiento laboral para obtener diferentes perspectivas y enfoques innovadores. Esto permitirá a la empresa ampliar su conocimiento y aprovechar mejores prácticas para optimizar el trabajo remoto y el rendimiento de los empleados. En resumen, para mejorar y aumentar el concepto de trabajo remoto y el comportamiento del trabajador, se deben implementar medidas de capacitación, enfocarse en el control emocional, adaptarse a las necesidades de los trabajadores de edad avanzada, realizar estudios adicionales y buscar perspectivas más amplias. Estas acciones contribuirán a mejorar la productividad, la adaptabilidad y el bienestar de los empleados en un entorno de trabajo remoto.

2. En relación al primer objetivo, se sugiere a la empresa bancaria de Lima promover la autonomía, ya que es importante fomentar un ambiente de trabajo que brinde a los empleados un grado adecuado de autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Esto puede incluir delegar responsabilidades, permitir la participación en la planificación y la definición de metas, y brindar flexibilidad en la forma en que se realizan las tareas. La autonomía empodera a los trabajadores y puede aumentar su motivación, compromiso y satisfacción laboral. Aunque la autonomía es importante, también es fundamental establecer objetivos claros y medibles para los empleados. Esto ayuda a garantizar que todos estén alineados con los objetivos organizacionales y permite evaluar el desempeño de manera efectiva. Los objetivos deben ser desafiantes pero alcanzables, y se debe proporcionar retroalimentación regular para apoyar el crecimiento y el desarrollo profesional. La autonomía no significa aislamiento. Es esencial fomentar una comunicación abierta y transparente entre los empleados y la dirección. Esto incluye promover la colaboración, facilitar el intercambio de ideas y brindar un canal de retroalimentación constructiva. La comunicación efectiva ayuda a establecer una relación de confianza entre los trabajadores y la empresa, lo cual es fundamental para un comportamiento positivo y comprometido. Es importante establecer un sistema de evaluación del desempeño que tenga en cuenta la

autonomía y el comportamiento de los empleados. Esto implica evaluar no solo los resultados obtenidos, sino también la capacidad de tomar decisiones, la creatividad y la responsabilidad asumida. Además, se deben reconocer y recompensar los logros y esfuerzos de los empleados autónomos para fomentar su motivación y satisfacción laboral. En resumen, para establecer la relación entre la autonomía y el comportamiento de los trabajadores en una empresa del sector bancario, se recomienda promover la autonomía, establecer objetivos claros, fomentar la comunicación abierta, brindar recursos y apoyo, y evaluar y reconocer el desempeño. Al hacerlo, se fomentará un comportamiento positivo, comprometido y responsable por parte de los empleados, lo cual contribuirá al éxito de la empresa en su conjunto.

3. En relación al segundo objetivo, es fundamental que la empresa establezca políticas y prácticas que promuevan la flexibilidad en el trabajo. Esto puede incluir opciones como horarios flexibles, trabajo a distancia o teletrabajo, días de trabajo comprimidos y programas de trabajo por objetivos. Estas opciones brindan a los empleados la posibilidad de adaptar su horario laboral a sus necesidades personales, lo cual puede aumentar su satisfacción y compromiso laboral. Fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal: La flexibilidad laboral contribuye a un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados. Esto se traduce en una mayor satisfacción y bienestar general, lo cual puede influir positivamente en su comportamiento en el trabajo. La empresa puede fomentar este equilibrio al promover políticas de licencias, permitir la conciliación de responsabilidades familiares y ofrecer programas de bienestar. Aunque la flexibilidad puede implicar que los empleados trabajen en diferentes horarios o desde diferentes ubicaciones, es esencial facilitar la comunicación y la colaboración entre ellos. Esto se puede lograr mediante el uso de herramientas y tecnologías de comunicación eficientes, así como mediante la promoción de reuniones regulares y la participación en proyectos de equipo. La comunicación efectiva y la colaboración fortalecen el sentido de pertenencia y la cohesión del equipo. Para determinar la relación entre la flexibilidad y el comportamiento de los trabajadores, es importante llevar a cabo evaluaciones periódicas y recopilar datos sobre el desempeño y la satisfacción

laboral de los empleados. Esto permitirá analizar cómo la flexibilidad influye en el comportamiento, la productividad y la calidad del trabajo. Además, se pueden realizar encuestas o entrevistas para obtener retroalimentación directa de los empleados. En resumen, para determinar la relación entre la flexibilidad y el comportamiento de los trabajadores en una empresa del sector bancario, se recomienda implementar políticas de flexibilidad laboral, fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, facilitar la comunicación y la colaboración, fomentar la responsabilidad y la autogestión, y evaluar el impacto de la flexibilidad en el desempeño. Al hacerlo, la empresa puede mejorar el comportamiento de sus empleados, su satisfacción laboral y su rendimiento en general.

4. En relación al tercer objetivo, se sugiere a la empresa bancaria de Lima la definición de metas y objetivos claros para los trabajadores, tanto a nivel individual como a nivel de equipo. Estas metas deben ser desafiantes pero alcanzables, y deben estar alineadas con los objetivos generales de la organización. Establecer metas claras ayuda a que los empleados se enfoquen en su trabajo y proporciona una base para evaluar su productividad. Un ambiente de trabajo positivo es fundamental para fomentar el comportamiento productivo de los empleados. Esto implica promover la colaboración, la comunicación abierta, el reconocimiento y la valoración del trabajo realizado. Cuando los empleados se sienten valorados y apreciados, es más probable que se comprometan con su trabajo y aumenten su productividad. Es esencial que los empleados tengan acceso a los recursos y herramientas necesarios para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente. Esto incluye proporcionar tecnología actualizada, software y equipos adecuados, así como capacitación adecuada para utilizarlos de manera efectiva. Al proporcionar los recursos adecuados, se eliminan barreras y se facilita el trabajo productivo. Incentivar el desarrollo profesional de los empleados puede tener un impacto significativo en su productividad. Esto puede incluir proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo, programas de mentoría, programas de rotación de puestos y asignación de proyectos desafiantes. Al invertir en el crecimiento y

desarrollo de los empleados, se promueve un comportamiento proactivo y orientado a la mejora continua. La retroalimentación regular y constructiva es esencial para mejorar el comportamiento y la productividad de los empleados. Establecer un sistema de retroalimentación continua, a través de evaluaciones de desempeño formales o reuniones uno a uno, permite identificar fortalezas, áreas de mejora y brindar orientación específica para el crecimiento profesional. La retroalimentación también puede ayudar a corregir malos hábitos y promover un comportamiento más productivo. El sector bancario está fuertemente influenciado por la tecnología, y aprovechar las herramientas digitales puede mejorar la eficiencia y la productividad. Automatizar tareas repetitivas, utilizar software de gestión y colaboración, y aprovechar las soluciones de inteligencia artificial pueden liberar tiempo para que los empleados se centren en tareas de mayor valor agregado. En resumen, para establecer la relación entre la productividad y el comportamiento de los trabajadores en una empresa del sector bancario, se recomienda establecer metas y objetivos claros, fomentar un ambiente de trabajo positivo, proporcionar recursos y herramientas adecuados, fomentar el desarrollo profesional, establecer un sistema de retroalimentación continua y utilizar la tecnología de manera eficiente. Al implementar estas acciones, la empresa puede aumentar la productividad.

REFERENCIAS

Andrea Inés Castro Zegarra , “Impacto del teletrabajo en los trabajadores de entidades e instituciones de cooperación técnica internacional constituidas en el extranjero (eniex) que operan en Perú al 2020”

https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3354/Castro%2C%20Andrea_Tesis_Administraci%C3%B3n_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Álvaro Raúl Peralta Beltrán ; Allá Bilous ; Carlos Roberto Flores Ramos³ ; Carlos Fernando Bombón Escobar⁴ (2020).The impact of telework and business administración , 326-335.

<http://recimundo.com/index.php/es/article/view/761>

Ávalos (2014), las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400171

Arias, & Villasís, K, & Ángel, M & Guadalupe , M : El protocolo de investigación III: la población de estudio

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>

Baldeon ,K (2020) ,Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56966/Baldeon_AKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Beni PACHECO (2021) Teletrabajo y productividad del trabajador de los principales operadores turísticos receptivos peruanos.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17193/Pacheco_pl.pdf?isAl=&sequence=1

Castro, A (2021).El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 en la región del Alto Valle

<https://rid.unrn.edu.ar/bitstream/20.500.12049/8100/1/TFG%20-%20Agustina%20Castro.pdf>.

Cancela, (2010) Metodología de investigación pautas para hacer tesis.
Menciona la investigación correlacional.

<https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/04/investigacion-correlacional.html>

Ccorimanya y Yana, (2022) , Trabajo remoto y estrés laboral en funcionarios de un banco de la ciudad de Arequipa, en tiempo de covid-19.

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/502f30fc-51f3-43a6-88a9-3bca581b9f67/content>

Daniel Halper, & Castro, C (2020). ¿Manual de trabajo remoto: ¿Como trabajar a distancia manteniendo la cercanía? Facultad de comunicaciones pontificia universidad de Chile, Católica de Chile , 6-7.

<https://es.scribd.com/document/471416530/Trabajo-remoto-HalpernCastro-pdf>

Dreger, N. (2020), “La pandemia del COVID-19 requiere nuevas formas de trabajar y dirigir.

<https://voice-on-growth.mercer.com/es/articles/health/covid-19-pandemic-requires-new-waysof-working-and-leading.html> (accessed 30 May 2020).

Straus, E & Lars, U Jana, K & Korunka, C (2022): Remote workers' well-being, perceived productivity, and engagement: which resources should HRM improve during COVID-19? A longitudinal diary study, TheInternational Journal of Human Resource Management,
DOI: 10.1080/09585192.2022.2075235

George, T & Atwater, L. Maneethai, D., & Madera, J.(2021). Supporting the productivity and wellbeing of remote workers: Lessons from COVID-19. Organizational Dynamics, 100869

<https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019->

ncov/resource/pt/covidwho-1353986

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill.

John W. Creswell , “Reseach desing”

https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf

John W. Creswell “QUALITATIVE INQUIRY AND RESEARCH DESIGN”

<https://academia.utp.edu.co/seminario-investigacion-II/files/2017/08/INVESTIGACION-CUALITATIVACreswell.pdf>

José L. Álvarez-Castañeda (2003)"Metodología de la Investigación: Diseño de Proyectos de Investigación en Ciencias Sociales"

<http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/como-hacer-investigacion-cualitativa.pdf>

Kerlinger y Lee (2002), Metodología de investigación pautas para hacer tesis menciona la investigación no experimental.

<https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html?m=0>

MacRae y Sawatzky (2020). Trabajo Remoto: Personalidad y rendimiento

Resultados de la investigación. 7-8

<https://mxintegralmc.com/proyectos/Thomas/webinar/Ian+MacRae+Remote+Working+Whitepaper.en.es.pdf>

Nicholas Bloom (202) How working from home works out

<https://siepr.stanford.edu/publications/policy-brief/how-working-home-works-out>

Núñez, M, & Perdomo, G & Herney A. (2016). Sobre los criterios de inclusión y exclusión. Más allá de la publicación. Revista chilena de pediatría, 87(6), 511-512.

<https://dx.doi.org/10.1016/j.rchipe.2016.05.003>

Chambel, M & Castanheira, F & Santos, A (2022) Teleworking in times of COVID-19: the role of Family-Supportive supervisor behaviors in workers' work-family management, exhaustion, and work engagement, The International Journal of Human Resource Management, DOI: 10.1080/09585192.2022.2063064

Miyahira, J. (2020). Lo que nos puede traer la pandemia. Revista Médica Herediana, 31(2), 83-84. <https://dx.doi.org/10.20453/rmh.v31i2.3768>

Murillo, (2008) Investigación Científica e Investigación Aplicada en el Instituto de Salud Pública de Chile.

[https://revista.ispch.gob.cl/index.php/RISP/article/download/54/31#:~:text=Para%20Murillo%20\(2008\)%2C%20la,basada%20en%20investigaci%C3%B3n%20\(5\).](https://revista.ispch.gob.cl/index.php/RISP/article/download/54/31#:~:text=Para%20Murillo%20(2008)%2C%20la,basada%20en%20investigaci%C3%B3n%20(5).)

Murillo, (2008) investigación aplicada

<https://revista.ispch.gob.cl> › RISP › article › download

Peggy M.L. Ng, Kam Kong Lit, Cherry T.Y. Cheung(2022), Remote work as a new normal? The technology-organization-environment (TOE) context,

Technology in Society

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160791X22001634>

Pérez Porto, J. (22 de febrero de 2023). Estadística inferencial - Qué es, definición y concepto.

<https://definicion.de/estadistica-inferencial/>

Remote Year™ (2017-2018). What is remote work?

<https://www.remoteyear.com/blog/what-is-remote-work>

Robert Yin en su obra 2003 "Case Study Research: Design and Methods",

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2517663.pdf>

Rojas, C. (2020). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Revista de Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT 2020
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--ravail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Shockley, K & Allen, T & Dodd, H & Waiwood, A. (2020). Rapid Transition to Remote Work during COVID-19: A Study off Predictors of Employee Well- Being and Productivity. 10.13140/RG.2.2.30492.92809.
https://www.researchgate.net/publication/348717511_Rapid_Transition_to_Remote_Work_during_COVID-19_A_Study_of_Predictors_of_Employee_Well-Being_and_Productivity

Tamayo (2007) Política fiscal y estratégica como factor de desarrollo de la mediana empresa comercial sinaloense. Un estudio de caso.
https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html#:~:text=La%20metodolog%C3%ADa%20cuantitativa%20de%20acuerdo,o%20fen%C3%B3meno%20objeto%20de%20estudio.

Uribe K, & Jiménez A, Kelly M, Vargas D, Gerardo, J & Rey C, &, Basualdo, D Ángel, A & Campos, C & Alberto, L. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). Industrial Data, 24(1), 179-199. Epub 00 de enero de 2021.<https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>

Vanessa Lissette Chávez Stacey con la tesis “Teletrabajo en el servicio público afectado por el coronavirus y su adaptabilidad en el personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato”
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33999/1/811%20MKT.pdf>

Yupanque E, & Joseph, M (2022), Los procesos de cambio y su eficacia en el trabajo remoto del sector bancario de Lima producto del COVID-19 en el 2020 ,<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/660330>

ANEXOS

Anexo 1.

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

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

Título de la investigación: TRABAJO REMOTO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR BANCARIO LIMA 2023

Investigador principal:

Aching Rodríguez, Miguel Ángel

Sulca Hinojoza, Carlos

Asesor: Dr. Carrasco Pintado, Pablo Ramón

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **TRABAJO REMOTO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR BANCARIO LIMA 2023**, cuyo objetivo general es determinar cómo el trabajo remoto se relaciona en el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

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 **[8]** 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 alcanzará 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 [Dr. Carrasco Pintado, Pablo Ramón] al correo electrónico pcarrascop@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de eticainvestigacion@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].

FORMATO DEVALIDACION DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo remoto y su relación con el comportamiento de los trabajadores en una empresa del sector bancario Lima 2023" 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombres y Apellidos del juez:	Carlos Enrique Anderson Puyén		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública, Gestión Empresarial privada, Docente Tiempo Parcial de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en 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):	Miguel Ángel Aching Rodríguez Carlos Eduvijes Sulca Hinojoza
Procedencia:	Estudiante
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una entidad bancaria
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

	El cuestionario está compuesta
--	--------------------------------

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Trabajo remoto

Según Daniel Halpern y Carolina Castro (2020) menciona al trabajo remoto como la capacidad de ser autónomos, ya que durante gran parte de nuestra jornada vamos a tener que ser esa persona que tanto podemos llegar a odiar en un día regular, es decir, la capacidad que tengamos para ser nuestros propios jefes, y ese es un rol que a muchos nos cuesta desarrollar.

- **Variable 2:** Comportamiento del trabajador

Según Ian MacRae y Roberta Sawatzky (2020), define como el comportamiento del trabajador a los rasgos de personalidad que utilizan para predecir el potencial de liderazgo y el éxito profesional. Los rasgos de personalidad explican las complejas conexiones entre pensamientos, emociones, y comportamientos en el área de trabajo, por lo que también se pueden utilizar para predecir y mejorar el éxito de los trabajadores remotos y sus gerentes.



Variable	Dimensiones	Definición
trabajo remoto	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Flexibilidad • Productividad 	<p>Autonomía En el cual la autonomía es lograr una experiencia exitosa trabajando de forma remota (Daniel Halpern y Carolina Castro (2020).</p> <p>Flexibilidad La flexibilidad es el sentido que el trabajador escoge cómo y qué realizar su trabajo (Daniel Halpern y Carolina Castro (2020).</p> <p>Productividad La productividad es ahorro de tiempos de interrupciones o de distracciones en el lugar de trabajo (Daniel Halpern y Carolina Castro(2020).</p>



<p>Comportamiento del trabajador</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Escrupulosidad ● Ajustamiento ● Competitividad 	<p>Escrupulosidad La Escrupulosidad describe la motivación, la disciplina y la capacidad del trabajador para la planificación a largo plazo (MacRae y Roberta Sawatzky 2020).</p> <p>Ajustamiento El ajustamiento explica cómo reaccionan las personas a los factores estresantes y la capacidad de alguien para gestionar y regular sus propias emociones, la curiosidad disfruta aprendiendo cosas nuevas como nuevos entornos y procesos de trabajo (MacRae y Roberta Sawatzky 2020).</p> <p>Competitividad La competitividad está relacionado con la necesidad de un empleado de ser reconocido por su trabajo y demostrar sus propios logros ((MacRae y Roberta Sawatzky 2020).</p>
--------------------------------------	--	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Trabajo remoto y su relación con el comportamiento de los trabajadores en una empresa del sector bancario Lima 2023" elaborado por Miguel Ángel Aching Rodríguez y Carlos Edevijes Sulca Hinojoza en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

o importante, es decir debe ser incluido.	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 sus observaciones que considere pertinente

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



Variable del instrumento: Trabajo remoto

- Primera dimensión: **Autonomía**

Indicadores	Ítem	Clari dad	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones
Indicador: Experiencia exitosa					
Trabajar de forma remota y autónoma fue para usted una experiencia exitosa	1	4	4	4	
Considera usted que trabajar de forma remota y ser independiente aumentó la capacidad de éxito	2	4	4	4	
Indicador: Manejo de tiempos					
Considera usted que trabajar con autonomía de forma remota mejoro y minimizo el manejo de tiempos cumpliendo con los objetivos de la organización	3	4	4	4	
Para usted el trabajo remoto es más efectivo, controlando sus horas y tiempos sin supervisión	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Flexibilidad**

Indicadores	Ítem	Clari dad	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones
Indicador: Accesibilidad					
Cree usted que al trabajar de forma remota se tiene más accesibilidad a la información que al trabajar físicamente	5	4	4	4	
Considera usted que al trabajar de forma remota las aplicaciones fueron de fácil acceso	6	4	4	4	
Indicador: Adaptación					
Considera usted que al realizar el trabajo remoto teniendo horarios flexibles se adaptó o tuvo dificultades al realizar su labor	7	4	4	4	
Considera que al realizar el trabajo remoto tiene usted una mayor adaptación al cambio	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Productividad**

Indicadores	Ítem	Clari dad	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones
Indicadores: Ahorro de tiempo					
Considera usted que los aplicativos actualizados con la última versión mejorara el tiempo de entrega de los archivos	9	4	4	4	
Considera usted que estar capacitado en el uso de la tecnología tiene un impacto en el ahorro de tiempo en el trabajo remoto	10	4	4	4	
Indicadores: Interrupciones					

Cree usted que las interrupciones se dan con mayor frecuencia en el trabajo remoto	11	4	4	4	
Cree usted que con las nuevas aplicaciones aumentan las interrupciones de trabajo causando mayor pérdida de productividad	12	4	4	4	

Variable del instrumento: Comportamiento del trabajador

- Primera dimensión: Escrupulosidad

Indicadores	Ítem	Clari dad	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones
Indicadores: Motivación					
Considera usted que la motivación es un estado emocional irrelevante en un trabajador	13	4	4	4	
Considera usted que la motivación impulsa al trabajador a ser competitivo cuando realiza trabajo remoto	14	4	4	4	
Indicadores: Disciplina					
Considera usted que la disciplina es un hábito de autocontrol	15	4	4	4	
Cree usted que la disciplina es una cualidad positiva para el logro de sus metas laborales	16	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ajustamiento

Indicadores	Ítem	Clari dad	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones
Indicador: Emociones					
Considera usted que el trabajo remoto impacta y realiza cambios	17	4	4	4	

emocionales en los trabajadores					
Cree usted que las nuevas metas en el trabajo remoto asignadas en el sector bancario afecten emocionalmente a los trabajadores	18	4	4	4	
Indicador: Reacción al Estrés					
Cree usted que la lentitud de los aplicativos incrementa el estrés en los trabajadores	19	4	4	4	
Cree usted que las capacitaciones virtuales con largo periodo de exposición generan estrés en el trabajador	20	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Competitividad**

Indicadores	Ítem	Cl ari dad	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones
Indicador: Reconocimiento					
Considera usted que el reconocimiento a través de incentivos es un factor que genera competitividad en el trabajo remoto	21	4	4	4	
Usted cree que ser competitivo trabajando de forma remota y no ser reconocido influye en la disminución su productividad	22	4	4	4	
Indicador: Oportunidades					
Considera usted que en el sector bancario en trabajo remoto hubo mayores oportunidades de ascenso durante la pandemia	23	4	4	4	
Usted cree que al ser competitivo trabajando de forma remota en el sector bancario tendrá más oportunidades que trabajando de manera física	24	4	4	4	



.....
Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén
DNI N°16498130

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 (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs 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 (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

Validador 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo remoto y su relación con el comportamiento de los trabajadores en una empresa del sector bancario Lima 2023" 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Gustavo Adolfo Castillo Heredia
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública, Gestión Empresarial privada, Docente Tiempo Completo de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en 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):	Miguel Ángel Aching Rodríguez Carlos Eduvijes Sulca Hinojoza
Procedencia:	Estudiante
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una entidad bancaria

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. <p style="text-align: center;">El cuestionario está compuesta</p>
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Trabajo remoto

Según Daniel Halpern y Carolina Castro (2020) menciona al trabajo remoto como la capacidad de ser autónomos, ya que durante gran parte de nuestra jornada vamos a tener que ser esa persona que tanto podemos llegar a odiar en un día regular, es decir, la capacidad que tengamos para ser nuestros propios jefes, y ese es un rol que a muchos nos cuesta desarrollar.

- **Variable 2:** Comportamiento del trabajador

Según Ian MacRae y Roberta Sawatzky (2020), define como el comportamiento del trabajador a los rasgos de personalidad que utilizan para predecir el potencial de liderazgo y el éxito profesional. Los rasgos de personalidad explican las complejas conexiones entre pensamientos, emociones, y comportamientos en el área de trabajo, por lo que también se pueden utilizar para predecir y mejorar el éxito de los trabajadores remotos y sus gerentes.



Variable	Dimensiones	Definición
Trabajo remoto	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Flexibilidad • Productividad 	<p>Autonomía En el cual la autonomía es lograr una experiencia exitosa trabajando de forma remota (Daniel Halpern y Carolina Castro (2020).</p> <p>Flexibilidad La flexibilidad es el sentido que el trabajador escoge cómo y qué realizar su trabajo (Daniel Halpern y Carolina Castro (2020).</p> <p>Productividad La productividad es ahorro de tiempos de interrupciones o de distracciones en el lugar de trabajo (Daniel Halpern y Carolina Castro(2020).</p>



<p>Comportamiento del trabajador</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Escrupulosidad ● Ajustamiento ● Competitividad 	<p>Escrupulosidad La Escrupulosidad describe la motivación, la disciplina y la capacidad del trabajador para la planificación a largo plazo (MacRae y Roberta Sawatzky 2020).</p> <p>Ajustamiento El ajustamiento explica cómo reaccionan las personas a los factores estresantes y la capacidad de alguien para gestionar y regular sus propias emociones, la curiosidad disfruta aprendiendo cosas nuevas como nuevos entornos y procesos de trabajo (MacRae y Roberta Sawatzky 2020).</p> <p>Competitividad La competitividad está relacionado con la necesidad de un empleado de ser reconocido por su trabajo y demostrar sus propios logros ((MacRae y Roberta Sawatzky 2020).</p>
--------------------------------------	--	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Trabajo remoto y su relación con el comportamiento de los trabajadores en una empresa del sector bancario Lima 2023" elaborado por Miguel Ángel Aching Rodríguez y Carlos Edivijes Sulca Hinojoza en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

o importante, es decir debe ser incluido.	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 sus observaciones que considere pertinente

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



Variable del instrumento: Trabajo remoto

- Primera dimensión: **Autonomía**

Indicadores	Ítem	Clari dad	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones
Indicador: Experiencia exitosa					
Trabajar de forma remota y autónoma fue para usted una experiencia exitosa	1	4	4	4	
Considera usted que trabajar de forma remota y ser independiente aumentó la capacidad de éxito	2	4	4	4	
Indicador: Manejo de tiempos					
Considera usted que trabajar con autonomía de forma remota mejoro y minimizo el manejo de tiempos cumpliendo con los objetivos de la organización	3	4	4	4	
Para usted el trabajo remoto es más efectivo, controlando sus horas y tiempos sin supervisión	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Flexibilidad**

Indicadores	Ítem	Clari dad	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones
Indicador: Accesibilidad					
Cree usted que al trabajar de forma remota se tiene más accesibilidad a la información que al trabajar físicamente	5	4	4	4	
Considera usted que al trabajar de forma remota las aplicaciones fueron de fácil acceso	6	4	4	4	
Indicador: Adaptación					
Considera usted que al realizar el trabajo remoto teniendo horarios flexibles se adaptó o tuvo dificultades al realizar su labor	7	4	4	4	
Considera que al realizar el trabajo remoto tiene usted una mayor adaptación al cambio	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Productividad**

Indicadores	Ítem	Clari dad	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones
Indicadores: Ahorro de tiempo					
Considera usted que los aplicativos actualizados con la última versión mejorara el tiempo de entrega de los archivos	9	4	4	4	
Considera usted que estar capacitado en el uso de la tecnología tiene un impacto en el ahorro de tiempo en el trabajo remoto	10	4	4	4	
Indicadores: Interrupciones					

Cree usted que las interrupciones se dan con mayor frecuencia en el trabajo remoto	11	4	4	4	
Cree usted que con las nuevas aplicaciones aumentan las interrupciones de trabajo causando mayor pérdida de productividad	12	4	4	4	

Variable del instrumento: Comportamiento del trabajador

- Primera dimensión: Escrupulosidad

Indicadores	Ítem	Clari dad	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones
Indicadores: Motivación					
Considera usted que la motivación es un estado emocional irrelevante en un trabajador	13	4	4	4	
Considera usted que la motivación impulsa al trabajador a ser competitivo cuando realiza trabajo remoto	14	4	4	4	
Indicadores: Disciplina					
Considera usted que la disciplina es un hábito de autocontrol	15	4	4	4	
Cree usted que la disciplina es una cualidad positiva para el logro de sus metas laborales	16	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ajustamiento

Indicadores	Ítem	Clari dad	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones
Indicador: Emociones					
Considera usted que el trabajo remoto impacta y realiza cambios	17	4	4	4	

emocionales en los trabajadores					
Cree usted que las nuevas metas en el trabajo remoto asignadas en el sector bancario afecten emocionalmente a los trabajadores	18	4	4	4	
Indicador: Reacción al Estrés					
Cree usted que la lentitud de los aplicativos incrementa el estrés en los trabajadores	19	4	4	4	
Cree usted que las capacitaciones virtuales con largo periodo de exposición generan estrés en el trabajador	20	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Competitividad**

Indicadores	Ítem	Clari dad	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones
Indicador: Reconocimiento					
Considera usted que el reconocimiento a través de incentivos es un factor que genera competitividad en el trabajo remoto	21	4	4	4	
Usted cree que ser competitivo trabajando de forma remota y no ser reconocido influye en la disminución su productividad	22	4	4	4	
Indicador: Oportunidades					
Considera usted que en el sector bancario en trabajo remoto hubo mayores oportunidades de ascenso durante la pandemia	23	4	4	4	
Usted cree que al ser competitivo trabajando de forma remota en el sector bancario tendrá más oportunidades que trabajando de manera física	24	4	4	4	



.....
Dr. Gustavo Adolfo Castillo Heredia
DNI N°06661715

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 (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs 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 (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Trabajo remoto

Según Daniel Halpern y Carolina Castro (2020) menciona al trabajo remoto como la capacidad de ser autónomos, ya que durante gran parte de nuestra jornada vamos a tener que ser esa persona que tanto podemos llegar a odiar en un día regular, es decir, la capacidad que tengamos para ser nuestros propios jefes, y ese es un rol que a muchos nos cuesta desarrollar.

- **Variable 2:** Comportamiento del trabajador

Según Ian MacRae y Roberta Sawatzky (2020), define como el comportamiento del trabajador a los rasgos de personalidad que utilizan para predecir el potencial de liderazgo y el éxito profesional. Los rasgos de personalidad explican las complejas conexiones entre pensamientos, emociones, y comportamientos en el área de trabajo, por lo que también se pueden utilizar para predecir y mejorar el éxito de los trabajadores remotos y sus gerentes.

Variable	Dimensiones	Definición
Trabajo remoto	<ul style="list-style-type: none">• Autonomía• Flexibilidad• Productividad	<p>Autonomía En el cual la autonomía es lograr una experiencia exitosa trabajando de forma remota (Daniel Halpern y Carolina Castro (2020).</p> <p>Flexibilidad La flexibilidad es el sentido que el trabajador escoge cómo y qué realizar su trabajo (Daniel Halpern y Carolina Castro (2020).</p> <p>Productividad La productividad es ahorro de tiempos de interrupciones o de distracciones en el lugar de trabajo (Daniel Halpern y Carolina Castro (2020).</p>

Comportamiento del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Escrupulosidad • Ajustamiento • Competitividad 	<p>Escrupulosidad La Escrupulosidad describe la motivación, la disciplina y la capacidad del trabajador para la planificación a largo plazo (MacRae y Roberta Sawatzky 2020).</p> <p>Ajustamiento El ajustamiento explica cómo reaccionan las personas a los factores estresantes y la capacidad de alguien para gestionar y regular sus propias emociones, la curiosidad disfruta aprendiendo cosas nuevas como nuevos entornos y procesos de trabajo (MacRae y Roberta Sawatzky 2020).</p> <p>Competitividad La competitividad está relacionado con la necesidad de un empleado de ser reconocido por</p>
-------------------------------	--	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Trabajo remoto y su relación con el comportamiento de los trabajadores en una empresa del sector bancario Lima 2023" elaborado por Miguel Ángel Aching Rodríguez y Carlos Eduviges Sulca Hinojoza en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	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 sus observaciones que considere pertinente

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

Variable del instrumento: Trabajo remoto

- Primera dimensión: **Autonomía**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Experiencia exitosa					
Trabajar de forma remota y autónoma fue para usted una	1	4	4	4	
Considera usted que trabajar de forma remota y ser independiente aumentó la capacidad de éxito	2	4	4	4	
Indicador: Manejo de tiempos					
Considera usted que trabajar con autonomía de forma remota mejoro y minimizo el manejo de tiempos cumpliendo con los objetivos de la organización	3	4	4	4	
Para usted el trabajo remoto es más efectivo, controlando sus horas y tiempos sin supervisión	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Flexibilidad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Accesibilidad					



Cree usted que al trabajar de forma remota se tiene más accesibilidad a la información que al trabajar físicamente	5	4	4	4	
Considera usted que al trabajar de forma remota las aplicaciones fueron de fácil acceso	6	4	4	4	
Indicador: Adaptación					
Considera usted que al realizar el trabajo remoto teniendo horarios flexibles se adaptó o tuvo dificultades al realizar su labor	7	4	4	4	
Considera que al realizar el trabajo remoto tiene usted una mayor adaptación al cambio	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Productividad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicadores: Ahorro de tiempo					
Considera usted que los aplicativos actualizados con la última versión mejorara el tiempo de entrega de los archivos	9	4	4	4	
Considera usted que estar capacitado en el uso de la tecnología tiene un impacto en el ahorro de tiempo en el trabajo remoto	10	4	4	4	
Indicadores: Interrupciones					
Cree usted que las interrupciones se dan con mayor frecuencia en el trabajo remoto	11	4	4	4	
Cree usted que con las nuevas aplicaciones aumentan las interrupciones de trabajo causando mayor pérdida de productividad	12	4	4	4	

Variable del instrumento: Comportamiento del trabajador

- Primera dimensión: **Escrupulosidad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Indicadores: Motivación					
Considera usted que la motivación es un estado emocional irrelevante en un trabajador	13	4	4	4	
Considera usted que la motivación impulsa al trabajador a ser competitivo cuando realiza trabajo remoto	14	4	4	4	
Indicadores: Disciplina					
Considera usted que la disciplina es un hábito de autocontrol	15	4	4	4	
Cree usted que la disciplina es una cualidad positiva para el logro de sus metas laborales	16	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Ajustamiento**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Emociones					
Considera usted que el trabajo remoto impacta y realiza cambios emocionales en los trabajadores	17	4	4	4	
Cree usted que las nuevas metas en el trabajo remoto asignadas en el sector bancario afecten emocionalmente a los trabajadores	18	4	4	4	
Indicador: Reacción al Estrés					
Cree usted que la lentitud de los aplicativos incrementa el estrés en los trabajadores	19	4	4	4	
Cree usted que las capacitaciones virtuales con largo periodo de exposición generan estrés en el trabajador	20	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Competitividad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Reconocimiento					
Considera usted que el reconocimiento a través de incentivos es un factor que genera	21	4	4	4	

competitividad en el trabajo remoto					
Usted cree que ser competitivo trabajando de forma remota y no ser reconocido influye en la disminución su productividad	22	4	4	4	
Indicador: Oportunidades					
Considera usted que en el sector bancario en trabajo remoto hubo mayores oportunidades de ascenso durante la pandemia	23	4	4	4	
Usted cree que al ser competitivo trabajando de forma remota en el sector bancario tendrá más oportunidades que trabajando de	24	4	4	4	



.....
Dr. Luis Alberto Flores Bolívar
DNI N°10352413

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 (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs 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 (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2.

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: 20100047218
BANCO DE CREDITO DEL PERU	
Nombre del Titular o Representante legal: ANA MARIA GARCIA V	
Nombres y Apellidos ANA MARIA GARCIA V	DNI: 40335120

Consentimiento:

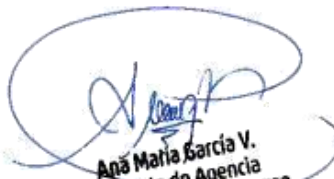
De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [**X**] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
TRABAJO REMOTO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR BANCARIO LIMA 2023	
Nombre del Programa Académico: FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos Aching Rodríguez, Miguel Ángel Sulca Hinojoza, Carlos	DNI: 45576859 46597590

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.

Lugar y Fecha:

Firma: 
Ana María García V.
Gerente de Agencia
DNI 40335120 / MAT 221532
Divisional de Atención
(Titular o Representante 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.

Anexo 3.

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 SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR BANCARIO LIMA 2023

Autor/es:

Aching Rodríguez, Miguel Ángel

Sulca Hinojoza, Carlos

Especialidad del autor principal del proyecto: (Gestión de Organizaciones).

Coautores del proyecto: Ninguno.

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

Criterios de evaluación	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 anexo 1 del consentimiento informado.	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

Anexo 5.

CARTA PARA ENTREGAR A EMPRESA POR PARTE DE ESTUDIANTE

Ciudad, Lima de 14 de abril 2023

Señor (a): **Ana Maria Garcia Vasquez**
CARGO: Gerenta de Agencia
NOMBRE DE LA EMPRESA: Banco de crédito del Peru
Presente.-

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

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "TRABAJO REMOTO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA DEL SECTOR BANCARIO LIMA 2023". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

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

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

Atentamente,



Firma del Estudiante
DNI: 46597590
Carlos Sulca Hinojoza



Firma del Estudiante
DNI: 45576859
Miguel Aching Rodriguez

Anexo 6.

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Ana María García Vasquez.....
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI 40335120, en mi calidad de gerenta de Agencia
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de Gerencia de Agencia.....
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa Banco de crédito del Peru.....
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N° 20100047218..... ubicada en la ciudad de Lima

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita,) Carlos Sulca Hinojoza y Miguel Aching Rodriguez ,
(Nombre completo del o los estudiantes)
Identificado(s) con DNI N°...46597590 y 45576859, de la Carrera profesional de Administración,
para que utilice la siguiente información de la empresa:

Llenado de instrumento, cuestionario.....
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su (X) Informe estadístico, (X) Trabajo de Investigación,
(X) Tesis para optar el Título Profesional.

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

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(X) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.

Firma: 
Ana María García V.
Gerente de Agencia
del Banco de Crédito del Perú
(Titular o Representante de la Institución)

DNI: 40335120

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



Firma del Estudiante

DNI: 46597590



Firma del Estudiante

DNI: 45576859

Anexo 7 : Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>TRABAJO REMOTO</p>	<p>Según Daniel Halpern y Carolina Castro (2020) menciona al trabajo remoto como la capacidad de ser autónomos a distancia, ya que durante gran parte de nuestra jornada vamos a tener que ser esa persona que tanto podemos llegar a odiar en un día regular, es decir, la capacidad que tengamos para ser nuestros propios jefes, y ese es un rol que a muchos nos cuesta desarrollar</p>	<p>El trabajo remoto será medido mediante las dimensiones de Autonomía, Flexibilidad y Productividad, en el cual la autonomía es lograr una experiencia exitosa trabajando de forma remota, la flexibilidad es el sentido que el trabajador escoge cómo y qué realizar su trabajo y la productividad es ahorro de tiempos de interrupciones o de distracciones en el lugar de trabajo. Daniel Halpern y Carolina Castro (2020).</p>	Autonomía	Experiencia exitosa	Ordinal
				Manejo de tiempos	
			Flexibilidad	Accesibilidad	
				Adaptación	
			Productividad	Ahorro de tiempo	
				Interrupciones	

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR	<p>Según Ian MacRae y Roberta Sawatzky (2020), define como el comportamiento del trabajador a los rasgos de personalidad que utilizan para predecir el potencial de liderazgo y el éxito profesional. Los rasgos de personalidad explican las complejas conexiones entre pensamientos, emociones, y comportamientos en el área de trabajo, por lo que también se pueden utilizar para predecir y mejorar el éxito de los trabajadores remotos y sus gerentes.</p>	<p>La Escrupulosidad describe la motivación, la disciplina y la capacidad del trabajador para la planificación a largo plazo, el ajustamiento explica cómo reaccionan las personas a los factores estresantes y la capacidad de alguien para gestionar y regular sus propias emociones, la curiosidad disfruta aprendiendo cosas nuevas como nuevos entornos y procesos de trabajo, y la competitividad está relacionado con la necesidad de un empleado de ser reconocido por su trabajo y demostrar sus propios logros. MacRae y Roberta Sawatzky(2020).</p>	Escrupulosidad	Motivación	Ordinal
				Disciplina	
			Ajustamiento	Emociones	
				Reacción al Estrés	
			Competitividad	Reconocimiento	
				Oportunidades	

Matriz de coherencia		
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
Generales		
¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario?	Determinar la relación entre el trabajo remoto y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector Bancario	El trabajo remoto se relaciona con el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector Bancario
Específicos		
¿Cuál es la relación entre la autonomía y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario?	Establecer la relación entre la autonomía y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector Bancario	Existe una relación significativa entre la autonomía y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector Bancario
¿Cuál es la relación entre la flexibilidad y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario?	Determinar la relación entre la flexibilidad y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector Bancario	Existe una relación significativa entre la flexibilidad y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector Bancario

¿Cuál es la relación entre la productividad y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector bancario?

Establecer la relación entre la productividad y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector Bancario

Existe una relación entre la productividad y el comportamiento de los trabajadores de una empresa del sector Bancario

Anexo 8: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Dirección por valores

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel dirección por valores en la empresa de estacionamiento. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión de la empresa en cuanto a la dirección.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 24 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada ítem y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más según su percepción.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

		PORCENTAJES					
		ÍTEMS					
		1	2	3	4	5	
TRABAJO REMOTO	Autonomía	Experiencia exitosa					
		1	Trabajar de forma remota y autónoma fue para usted una experiencia exitosa				
		2	Considera usted que trabajar de forma remota y ser independiente aumentó la capacidad de éxito				
	Manejo de tiempos						

		3	Considera usted que trabajar con autonomía de forma remota mejoro y minimizo el manejo de tiempos cumpliendo con los objetivos de la organización						
		4	Para usted el trabajo remoto es más efectivo, controlando sus horas y tiempos sin supervisión						
	Flexibilidad	Accesibilidad							
			5	Cree usted que al trabajar de forma remota se tiene más accesibilidad a la información que al trabajar físicamente					
			6	Considera usted que al trabajar de forma remota las aplicaciones fueron de fácil acceso					
		Adaptación							
			7	Considera usted que al realizar el trabajo remoto teniendo horarios flexibles se adaptó o tuvo dificultades al realizar su labor					
			8	Considera que al realizar el trabajo remoto tiene usted una mayor adaptación al cambio					
	Productividad	Ahorro de tiempo							
			9	Considera usted que los aplicativos actualizados con la última versión mejorara el tiempo de					

			entrega de los archivos					
		10	Considera usted que estar capacitado en el uso de la tecnología tiene un impacto en el ahorro de tiempo en el trabajo remoto					
		Interrupciones						
		11	Cree usted que las interrupciones se dan con mayor frecuencia en el trabajo remoto					
		12	Cree usted que con las nuevas aplicaciones aumentan las interrupciones de trabajo causando mayor pérdida de productividad					
COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR	Escrupulosidad	Motivación						
		13	Considera usted que la motivación es un estado emocional irrelevante en un trabajador					
		14	Considera usted que la motivación impulsa al trabajador a ser competitivo cuando realiza trabajo remoto					
		Disciplina						
		15	Considera usted que la disciplina es un hábito de autocontrol					
		16	Cree usted que la disciplina es una cualidad positiva para el logro de sus metas laborales					

	Ajustamiento	Emociones					
		17	Considera usted que el trabajo remoto impacta y realiza cambios emocionales en los trabajadores				
		18	Cree usted que las nuevas metas en el trabajo remoto asignadas en el sector bancario afectan emocionalmente a los trabajadores				
		Reacción al Estrés					
		19	Cree usted que la lentitud de los aplicativos incrementa el estrés en los trabajadores				
		20	Cree usted que las capacitaciones virtuales con largo periodo de exposición generan estrés en el trabajador				
	Competitividad	Reconocimiento					
		21	Considera usted que el reconocimiento a través de incentivos es un factor que genera competitividad en el trabajo remoto				
		22	Usted cree que ser competitivo trabajando de forma remota y no ser reconocido influye en la disminución su productividad				
		Oportunidades					
23		Considera usted que en el sector bancario en					

			trabajo remoto hubo mayores oportunidades de ascenso durante la pandemia					
		24	Usted cree que al ser competitivo trabajando de forma remota en el sector bancario tendrá más oportunidades que trabajando de manera física					

Anexo9.

BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES TRABAJO REMOTO Y COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																		
ENCUESTADO	DIMENSIÓN DE Autonomía				DIMENSIÓN DE LA Flexibilidad				DIMENSIÓN DE Productividad				D1	D2	D3	TOTAL		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12						
1	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	5	3	16	14	15	45		
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	4	13	21		
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	12	14	13	39		
4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	14	17	14	45		
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	16	18	15	49		
6	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	4	17	25		
7	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	14	13	12	39		
8	4	4	3	3	1	3	4	3	4	4	5	4	14	11	17	42		
9	3	5	4	5	5	3	5	3	3	3	3	3	17	16	12	45		
10	2	3	2	2	1	1	4	4	3	4	4	3	9	10	14	33		
11	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	5	5	12	11	17	40		
12	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	11	13	14	38		
13	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	12	15	14	41		
14	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	12	13	10	35		
15	3	3	3	5	5	4	5	4	4	5	3	2	14	18	14	46		
16	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	17	20	20	57		
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	60		
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	2	17	16	13	46		
19	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	18	16	16	50		
20	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	12	14	13	39		
21	4	4	4	4	4	3	3	5	2	5	4	2	16	15	13	44		
22	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	2	16	16	15	47		
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	60		
24	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	14	12	12	38		
25	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	10	9	10	29		
26	5	5	4	5	3	3	4	5	4	5	3	2	19	15	14	48		
27	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	2	3	18	16	15	49		
28	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	2	20	16	15	51		
29	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	18	15	13	46		
30	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	13	15	13	41		
31	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	13	12	12	37		
32	3	3	4	4	5	2	5	4	3	4	5	5	14	16	17	47		
33	3	5	4	3	2	5	1	5	5	5	3	3	15	13	16	44		
34	3	4	5	4	3	3	2	3	4	3	3	2	16	11	12	39		
35	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	14	14	12	40		
36	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	17	13	12	42		
37	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	20	17	18	55		
38	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	18	19	16	53		
39	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	18	19	17	54		
40	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	2	5	18	17	17	52		
41	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	14	13	12	39		
42	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	2	2	18	17	14	49		
43	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	17	15	16	48		
44	1	5	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	14	11	12	37		
45	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2	5	19	17	17	53		
46	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	2	16	14	14	44		
47	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	5	5	10	10	16	36		
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	60		
49	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	2	13	14	14	41		
50	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	16	14	15	45		
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	60		
52	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	3	3	16	16	16	48		
53	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	3	19	16	18	53		
54	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	16	14	18	48		
55	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	3	16	16	16	48		
56	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	17	13	12	42		
57	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	2	17	14	14	45		
58	4	5	4	3	2	5	1	5	5	5	3	3	16	13	16	45		
59	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	3	16	16	16	48		
60	3	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	3	15	16	16	47		
61	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	20	17	18	55		
62	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	17	13	12	42		
63	1	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	3	13	16	16	45		
64	5	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	12	9	10	31		
65	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	15	14	15	44		
66	3	5	4	3	2	5	1	5	5	5	3	3	15	13	16	44		
67	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	2	15	14	14	43		
68	3	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	3	15	16	16	47		
69	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	10	9	10	29		
70	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	15	14	15	44		
71	5	5	4	3	2	5	1	5	5	5	3	3	17	13	16	46		
72	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	19	17	18	54		
73	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	3	16	16	16	48		
74	1	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	3	13	16	16	45		
75	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	3	16	16	16	48		
76	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	17	13	12	42		
77	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	16	14	15	45		
78	5	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	12	9	10	31		
79	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	3	17	16	16	49		
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	60		

VARIABLE 2: COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES																		
ENCUESTADO	DIMENSIÓN DE Escrupulosidad				DIMENSIÓN DE Ajustamiento				DIMENSIÓN DE Competitividad				D1	D2	D3	TOTAL		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12						
1	5	5	5	5	3	3	5	3	2	4	4	3	20	14	13	47		
2	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	17	19	16	52		
3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	14	14	13	41		
4	2	4	5	5	3	4	5	4	5	3	4	4	16	16	16	48		
5	2	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	17	15	14	46		
6	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	16	18	17	51		
7	3	5	5	5	3	2	3	2	5	2	4	4	18	10	15	43		
8	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	18	20	19	57		
9	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	13	13	12	38		
10	3	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	17	16	15	48		
11	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	19	13	12	44		
12	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	4	3	15	14	13	42		
13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	14	16	16	46		
14	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	9	10	11	30		
15	5	5	5	5	3	3	3	5	4	5	4	3	20	15	17	52		
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	60		
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	60		
18	3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	18	17	17	52		
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	16	16	14	46		
20	3	4	5	5	4	3	5	4	4	3	3	4	17	16	14	47		
21	3	5	4	5	3	4	5	2	5	4	3	3	17	14	15	46		
22	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	16	18	14	48		
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	60		
24	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	14	14	13	41		
25	2	2	5	5	3	4	5	5	5	5	3	3	14	17	16	47		
26	3	4	3	4	3	2	4	2	4	3	3	2	14	11	12	37		
27	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	18	20	11	49		
28	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	17	20	13	50		
29	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	16	13	15	44		
30	2	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	4	15	15	12	42		
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	12	12	36		
32	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	3	5	13	17	18	48		
33	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	18	16	19	53		
34	3	3	3	5	3	4	5	5	3	4	3	3	14	17	13	44		
35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	19	20	19	58		
36	3	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	2	18	16	14	48		
37	5	5	5	5	3	4	3	3	5	3	5	3	20	13	16	49		
38	3	5	5	5	4	3	3	4	5	5	3	3	18	14	16	48		
39	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	16	16	17	49		
40	3	5	5	5	5	4	5	4	4	2	5	3	18	18	14	50		

41	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	12	12	37
42	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	19	17	19	55
43	2	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	16	17	17	50
44	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	12	13	11	36
45	3	4	2	4	5	5	5	3	5	5	4	4	13	18	18	49
46	2	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	15	16	13	44
47	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	16	19	16	51
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	60
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	16	48
50	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	17	14	15	46
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	60
52	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	20	18	17	55
53	2	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	15	13	13	41
54	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	19	16	16	51
55	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	20	18	17	55
56	3	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	2	18	16	14	48
57	2	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	15	16	13	44
58	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	18	16	19	53
59	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	20	18	17	55
60	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	20	18	17	55
61	5	5	5	5	3	4	3	3	5	3	5	3	20	13	16	49
62	3	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	2	18	16	14	48
63	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	20	18	17	55
64	2	2	5	5	3	4	5	5	5	5	3	3	14	17	16	47
65	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	17	14	15	46
66	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	18	16	19	53
67	2	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	15	16	13	44
68	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	20	18	17	55
69	2	2	5	5	3	4	5	5	5	5	3	3	14	17	16	47
70	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	17	14	15	46
71	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	18	16	19	53
72	5	5	5	5	3	4	3	3	5	3	5	3	20	13	16	49
73	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	20	18	17	55
74	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	20	18	17	55
75	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	20	18	17	55
76	3	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	2	18	16	14	48
77	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	17	14	15	46
78	2	2	5	5	3	4	5	5	5	5	3	3	14	17	16	47
79	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	20	18	17	55
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	60