



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Trabajo remoto y comportamiento organizacional durante la
pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Bellasmin Vicente, Kary Araceli (ORCID: 0000-0003-3127-6627)

Torres Reyes, Nolberto (ORCID: 0000-0003-1268-0683)

ASESOR:

Mg. Romero Escalante, Víctor Fabián (ORCID: 0000-0002-7186-9411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a Dios por permitirnos estar en este instante de nuestra carrera profesional, asimismo a nuestros padres por su apoyo constante que con su ejemplo de perseverancia nos ayudan a alcanzar nuestros objetivos.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestro asesor de curso, por sus enseñanzas y correcciones que nos ayudaron a terminar nuestra tesis con éxito.

Índice de Contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
4.1 Estadística descriptiva	19
4.2 Prueba de normalidad.....	20
4.3 Prueba de Hipótesis general:.....	22
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1: Técnica e instrumento de recolección.....	16
Tabla 2: Resumen de procesamiento de casos.....	17
Tabla 3: Relación de expertos	17
Tabla 4: Resultado descriptivo de la variable del trabajo remoto.....	19
Tabla 5: Resultado descriptivo de la variable del comportamiento organizacional.	20
Tabla 6: Prueba de normalidad.....	21
Tabla 7: Correlación entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional.	22
Tabla 8: Correlación entre condiciones laborales y el comportamiento organizacional.	23
Tabla 9: Correlación Rho de Spearman de la capacitación y el comportamiento organizacional.	24
Tabla 10: Correlación Rho de Spearman del entorno laboral y el comportamiento organizacional.	25

Índice de gráficos

Figura 1: Trabajo remoto	19
Figura 2: Comportamiento organizacional.....	20

Resumen

La investigación tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021.

En cuanto a la metodología, fue aplicada el método es deductivo de investigación cuantitativa, con un diseño no experimental y enfoque transversal. La muestra estuvo constituida por 45 trabajadores de distintas áreas de la empresa constructora. La técnica aplicada en el estudio fue la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Se concluye que, entre el trabajo remoto y comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 si existe relación directa, se pudo conocer que los trabajadores asumieron compromisos, pero se tuvieron deficiencias para desarrollar actividades desde casa, dado que en el inicio de la pandemia no tenían las herramientas y equipos tecnológicos necesarios para cumplir con sus obligaciones, aun así, el comportamiento organizacional de la empresa nunca desmayo.

Palabras clave: Trabajo remoto, comportamiento, constructora

Abstract

The research had the objective of determining the relationship that exists between remote work and organizational behavior during the covid-19 pandemic in a construction company, Surco 2021.

Regarding the methodology, the deductive method of quantitative research was applied, with a non-experimental design and cross-sectional approach. The sample consisted of 45 workers from different areas of the construction company. The technique applied in the study was the survey and the instrument was the questionnaire.

It is concluded that, between remote work and organizational behavior during the covid-19 pandemic, if there is a direct relationship, it was possible to know that the workers assumed commitments, but there were deficiencies to develop activities from home, given that at the beginning of the pandemic they did not have the tools and technological equipment necessary to fulfill its obligations, even so, the organizational behavior of the company never fainted.

Keywords: Remote work, behavior, construction company

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el trabajo remoto y el comportamiento organizacional ha tomado fuerza dada la pandemia Covid19, en muchos países incluido el Perú se tomaron medidas drásticas que cambiaron el estilo de vida de todos y con más fuerza el trabajo remoto, de tal manera que se adaptó un nuevo formato de realizar servicios desde casa donde les permite desempeñar con el trabajo solicitado, pero este se desarrolla cada vez más exigente generando conductas en los trabajadores.

Por otro lado, la pandemia también tuvo influencia en el comportamiento organizacional de los empleados de empresas, tanto públicas como privadas debido a los continuos cambios en el desarrollo laboral y personal dado al aislamiento social.

Entretanto Gestión (2021), nos indica que actualmente el 64% de las empresas constructoras desarrollan trabajo desde casa, en especial las áreas internas administrativas, quienes tuvieron que adaptarse e implementar en conjunto con sus empleadores la mejor opción para desarrollarlo de tal manera que no se vea afectado su desempeño o comportamiento organizacional.

En el contexto internacional, Según Peláez (2016), el trabajo remoto está afecto para llevar a cabo todo tipo administrativo o manual pasible de ser avanzado fuera de las sucursales de trabajo con el soporte de la tecnología e informática, incluso, en la que se asegure que no se altera el monto de las remuneraciones, ni condiciones laborales pactadas desde el inicio con el colaborador.

Asimismo, según Prendas (2021), el comportamiento organizacional es visto como uno de los aspectos fundamentales dentro de las organizaciones pues deben ser verificados, examinados e intervenidos habitualmente, dado los resultados obtenidos se pueden encontrar aquellos factores que fortalecen o disminuyen el actuar de cada uno de los trabajadores frente a un carácter individual o ante la incorporación de los equipos de trabajo. Por esta razón es vital e indispensable que toda organización tome un espacio y escuche cuidadosamente lo que se percibe

de manera interna y externa, para crear un cambio evidente que beneficie a la empresa de modo integral.

En el contexto nacional, en el Perú, el trabajo remoto fue regulado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en la LEY N° 30036, el objetivo es regular el trabajo remoto, como una opción especial que los trabajadores prestan sus servicios, en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo. Acompañada de Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales que permitan el trabajo en un entorno.

Enríquez y García (2015) mencionan que el comportamiento organizacional aporta en el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, el compromiso, entre otros. puesto que este factor es fundamental tomar en cuenta, ya que de ello se basa las posiciones del trabajador y esto se refleja en su labor.

En el contexto local, el trabajo remoto ha llegado para quedarse es así que el Congreso de la República en junio 2021 aprobó el proyecto de Ley N° 5408/2020-CR o “nueva Ley del Teletrabajo”. bajo la realidad de una nueva legislación en el área laboral este sistema en principio apoya al colaborador en efectuar su labor que generalmente desempeñaba en la oficina para pasar a la comodidad de su hogar; pero existen algunas aristas que tenemos que evaluar, una de ellas es el puesto del empleado con discapacidad física, que ya tiene complejidad para realizar el trabajo presencial y en la actualidad mucho más para el trabajo remoto, en el cual genera muchas diferencias y subvaloración de las competencias de trabajo, un personal competente y experimentado para realizar en algunos casos trabajos de gestión metodológica y de mayor producción para la organización.

Según, Paredes (2019) quien realizó un estudio liderazgo y comportamiento a nivel organizacional, en universidades de Abancay llegó a la conclusión general que se muestra una conexión positiva, alta entre dichas variables. Afirma, también, que esta situación se puede ejercer como una relación directa. En otras palabras, a mayor categoría de liderazgo, mejor comportamiento organizacional.

En tal sentido la siguiente investigación planteó el problema orientado a ¿Cuál es relación que existe entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional durante la pandemia en una empresa constructora, Surco 2021?, cuyas preguntas específicas son: (a) ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales del trabajo remoto y el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021? (b) ¿Qué relación existe entre la capacitación del trabajo remoto y el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021?; (c) ¿Qué relación existe entre las condiciones ambientales del trabajo remoto y el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021?

Con respecto a la justificación, esta investigación se basa porque en la coyuntura actual de la pandemia, el trabajo remoto nos obligó a todos trabajar desde los hogares, salvaguardando la salud de los trabajadores. Por ello, la investigación tiene que incluir el comportamiento del personal, las herramientas tecnológicas adaptándose al nuevo estilo de trabajo. Proteger y evitar el riesgo del contagio del covid-19.

Se presentó el objetivo general, Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021. Igualmente se propusieron los objetivos específicos referidos a (a) Identificar la relación entre las condiciones laborales del trabajo remoto y el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021.(b) Establecer la relación entre la capacitación del trabajo remoto y el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021.(c) Evaluar la relación entre el entorno laboral del trabajo remoto y el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021

Finalmente, el estudio presentó la siguiente hipótesis principal: Existe relación directa entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021. Como hipótesis

específicas, se tienen: (a) Existe relación directa entre las condiciones laborales del trabajo remoto y comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021 (b) Existe relación directa entre la capacitación empleada del trabajo remoto y comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021. (c) Existe relación directa entre el entorno laboral del trabajo remoto y el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes de investigación internacionales, Cifuentes - Leiton y Londoño Cardozo (2019) en su investigación sostienen un nuevo marco para comprender las prácticas llevadas a cabo en el estado colombiano respecto a la nueva forma de desarrollar el teletrabajo, para ello se realizó una investigación de tipo cuantitativo. Se concluyó que en la práctica el teletrabajo ha tenido espacio en discusiones importantes en el nivel público y político, con la política pública del teletrabajo no se llega a un estado deseable la problemática.

Por otro lado, Molina, Cañadas (2017) en su tesis aseguró que el teletrabajo es una tendencia que cada vez se pone más de moda y se está imponiendo en el mundo en el que vivimos, su principal objetivo es realizar una aproximación teórica al concepto de teletrabajo y que el lector tenga una perspectiva global. Se realizó una investigación de enfoque descriptivo que el punto fundamental que implica a un propio comportamiento organizacional es la gestión empleada. Se concluyó que la motivación, creatividad, entre otros aspectos, se verán involucrados a la variedad y movimientos que se produzcan dentro de la organización.

Fuentes, M (2015) en su tesis utilizó el método de investigación de enfoque cuantitativo, tuvo como objetivo determinar de qué manera afecta el Bornout al comportamiento organizacional en la Municipalidad de Totonicapán del área administrativa, como conclusión el Bornout no afecta al comportamiento organizacional, además de no existir causas. Los trabajadores gozan de buena actitud, salud física y mental.

Montesdeoca y Loor (2016) en su tesis plantean una investigación no experimental, con el método inductivo ya que se observa el problema y lo analiza, tiene como objetivo evaluar el desempeño de ambas variables comportamiento organizacional y nivel organizacional, se concluye que dentro de los problemas encontrados como es, poca oportunidades de crecimiento y trabajo en equipo, se realizará un plan de mejora con acciones encaminadas a contribuir en mejorar el comportamiento organizacional en su tiempo establecido.

Las investigaciones a nivel nacional, Rojas (2021), indica que el trabajo remoto es una modalidad que permite el desarrollo y modernización del estado, el mayor beneficio es no dejar desamparados a los trabajadores en referencia a los servicios que brindan dada la pandemia, el objetivo principal en esta investigación es determinar la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú. Se concluye que efectivamente sí se correlaciona positivamente ambas variables, y que los trabajadores pueden continuar con la modalidad de teletrabajo, previa coordinación con sus jefes directos.

Quispe, Reaño, Gambetta y Cordova, S, (2021) en su investigación manifiestan que el teletrabajo no solo se presenta como una gran oportunidad para la imagen de las organizaciones, sino como una percepción favorable de interés real por las condiciones y necesidades laborales de los colaboradores durante el aislamiento social por Covid19. Su objetivo fue identificar cuáles son las percepciones y actitudes de los líderes de las empresas de Lima Metropolitana acerca de la implementación del teletrabajo. Se llegó a la conclusión que efectivamente se han cerrado varias brechas con relación a la percepción de considerar el teletrabajo como un sistema laboral válido y que la información que se maneja en la actualidad es mucho más amplia a comparación de cuando inició la pandemia.

Deza (2020) en su trabajo de investigación entiende el comportamiento organizacional a los actos y actitudes de las personas dentro de una empresa, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la calidad de servicio educativo en una institución educativa, investigación de corte cuantitativo, se llegó a la conclusión que si se guarda correlación entre ambas variables, además que se continúe realizando trabajos de interrelaciones humanas con la finalidad de favorecer el comportamiento organizacional.

Macavilca (2018), en su tesis manifiesta que el comportamiento organizacional se relaciona notoriamente con las empresas ya que ayuda a los empresarios a analizar a sus propios empleados, su capacidad y rendimiento, además de las relaciones interpersonales pues esto se ve reflejado en el rendimiento y desempeño de cada uno, tuvo como objetivo determinar la incidencia del comportamiento organizacional en la productividad laboral de un casino. con un tipo de investigación básica, como conclusión se establecen capacitaciones constantes entre jefes y trabajadores, asimismo talleres de estrategias de trabajo en equipo para mejorar la comunicación puesto que el comportamiento organizacional si influye en la productividad de dicha empresa.

En lo referente a las teorías que se relacionan en las organizaciones con trabajo remoto y comportamiento organizacional citaremos las siguientes:

Las teorías que se relacionan en las organizaciones con trabajo remoto, El Decreto de urgencia N°026-2020 establece que el trabajo remoto es un concepto reciente impuesto en el entorno de la pandemia procedente por el COVID-19. Determina la realización de trabajo subordinado, ya sea en el lugar de aislamiento o desde casa, utilizando instrumentos que permitan cumplir con sus obligaciones. Sin embargo, dicho artículo señala que no es aplicable en caso el trabajador sea diagnosticado con COVID19. además de brindarles uso de medios tecnológicos para el desarrollo del mismo.

(Congreso del Perú, 2013) El teletrabajo en el Perú se encuentra definido en la Ley 300036. En este documento normativo el teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la necesidad que el trabajador este presencialmente en la empresa, denominado “teletrabajador”, con la que mantiene vínculo laboral, a través del uso de las TIC en las instituciones públicas y privadas.

De otro lado, Nilles (1988); Jackson y Wielen (1998); Shipline (2002); Vega (2003); Llamosas Trapaga (2015), Valencia Catunta(2018); y OIT (2019). mencionan que el trabajo remoto afirma su sustento en el teletrabajo. Respecto a esta expresión fue admitida por el científico Jack Nilles en 1973, en Estados Unidos, indicó que el trabajo logra llevarse a cabo fuera de oficina empleándose ante todo en las telecomunicaciones, ya sea con o sin el manejo de las computadoras. En la

década de los 70' el teletrabajo, fue una reacción para disminuir lo que actualmente se llama movilidad para desplazarse y evitar la congestión del tráfico al trasladarse a las oficinas, asimismo el gasto de energía por la depreciación del petróleo, el cimientamiento de transporte y la contaminación del aire

Otros autores como Digón, Mazzaro, Aguirre Daud y González Táboas (2020) enfatizan que las TIC proponen doce características para el trabajo remoto: 1) Una moderna cultura organizacional; 2) Trabajar por un mismo objetivo; 3) Convenio individual espontáneo; 4) Jornadas flexibles; 5) Distancia + relaciones laborales ajenas + TIC; 6) Espacio de trabajo definido o indefinido; 7) Conexión; 8) Cobertura de Accidentes y Riesgos del Trabajo); 9) Equidad de derechos con el trabajador presencial; 10) Importancia a la vida privada; 11) Reversibilidad acordada; y 12) Instrumentos de trabajo proporcionados por la empresa o por el trabajador.

Asimismo, Cook (2019); Elldér (2019); OIT (2019); Thulin, Vilhelmson y Johansson (2019); Bayón Pérez y Zerbi (2020); Cid (2020); OIT (2020a). Manifiestan que las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), describen a los principios, instrumentos y técnicas que se emplean en el procedimiento y transportación de la información, es decir, se refiere a la tecnología, telecomunicaciones e Internet. El desarrollo constante ha llevado a cambios significativos en el mundo laboral, por consiguiente, actualmente es indispensable contar con acceso a Internet que proporciona la conectividad confiable y rápida para en las instituciones u organizaciones; asimismo el uso de celulares inteligentes, tablets, laptops o computadoras de escritorio para un buen desarrollo de actividades asignadas; y por último medios de fácil y accesible comunicación como: correo electrónico, conferencias web y de video; Whatsapp, zoom, Meet, Google Docs; y elementos que reduzcan el peligro de ataques cibernéticos.

Existen diferentes conceptos de comportamiento organizacional como; Alles (2013) entiende el comportamiento organizacional como todo lo que se enlaza con los individuos que constituyen parte de las instituciones y que se relaciona con la

forma de actuar, personal o grupalmente con los trabajadores, en sus distintos roles.

También, Robbins y Judge (2013) se refieren al comportamiento que tienen las personas, los grupos y la distribución dentro de la organización, con la finalidad de emplear dicho conocimiento para perfeccionar la efectividad de las organizaciones. Proporciona elementos como liderazgo, satisfacción, comunicación, y valores que permiten clasificar dinámicas para tener buenos vínculos interpersonales.

Por último, Franklin y Krieger (2013) definen al comportamiento organizacional en tres niveles: individual, grupal y sistema organizacional. En el nivel individual; manifiestan al individuo como parte esencial de la fortaleza del trabajo en una institución. Este punto de vista dependerá de diferentes cualidades personales, como el nivel de formación académica, destreza, la experiencia y del cargo que ocupe el empleado en la categoría organizacional, pues entre mayor compromiso posea, su comportamiento ayudará más en el desarrollo organizacional. Además de características tales como la edad, el sexo, el estado civil, contextura física, etc. Nivel grupal; en este nivel de comportamiento se toma en consideración las destrezas de los trabajadores de la empresa para desarrollar, apoyar, y orientar grupos, para que se logren alcanzar los objetivos organizacionales. Para que estas ideas funcionen, se debe: 1) tener conocimiento bajo qué circunstancias es conveniente integrar grupos y que se debe admitir; 2) precisar la manera de interactuar con los demás; 3) afinar un desarrollo de toma de decisiones de acuerdo con su organización; 4) Resolver las dificultades y minimizar el estrés; 5) solidar las responsabilidades personales y grupales, para que se practique un liderazgo auténtico; y 6) determinar el desempeño de los empleados a través de evaluaciones que permitan ver el nivel de logro de metas y objetivos para tomar iniciativa en cambios u otorgar incentivos de motivación. Sistema organizacional; indican que el sistema organizacional compete a la forma de abordar el comportamiento organizacional en una perspectiva en la que se estudia el desempeño de una sola entidad social-empresarial guiada a la obtención de metas, a través de un sistema concurrente, estructurado y enlazado con el medio.

Esta unidad la integran grupos, desarrollos, departamentos, competencias, cargos, reglas, normas, que saben la utilización de los recursos humanos y de su cultura organizacional.

De la misma manera, en la teoría relacionada al tema se consideró la primera variable Trabajo remoto , según Diario el Peruano 2021, Decreto Supremo N° 055-2021 El Gobierno extendió la vigencia del trabajo remoto en los sectores público y privado hasta el 31 de diciembre de 2021, como medida para prevenir contagios de COVID-19. En el contexto de la pandemia, el trabajo remoto se ha vuelto en ciertos casos la manera regular de prestación de servicios. Esta se caracteriza en que los trabajadores desarrollen su trabajo desde sus casas y con sus propias herramientas, respetando los límites de la jornada y horario laboral. Caso contrario, se incurriría en un presunto trabajo en sobretiempo.

Es importante señalar que el trabajo en sobretiempo es por regla general premeditado; para ello, el colaborador debe mostrar su aprobación con dicha decisión.

Asimismo, el Poder Ejecutivo mediante Decreto de Urgencia N° 127-2020 dispuso el derecho de los trabajadores a la desconexión digital, con el objetivo de garantizar el descanso laboral, así como las faenas máximas de trabajo, consagrados en la Constitución Política del Perú. La desconexión digital tiene como finalidad preservar la salud física y mental del empleado frente a una probable sobrecarga en el trabajo, además de respetar la dignidad del trabajador, de garantizar las condiciones de ocio y de aislamiento frente a todo instrumento digital que comprometa a la relación laboral.

Al transcurrir los meses de cuarentena, el trabajo en casa ha sido mayor que el trabajo que se ejercía en la empresa, muchas veces el empleador asume que el trabajador al encontrarse en su domicilio está a disposición 24/7, en otras palabras, en cualquier momento, cuando en efecto se debe acatar las jornadas laborales ya sea por llamadas, reuniones vía plataformas virtuales, correos electrónicos etcétera

Se debe tener en cuenta que la falta en las disposiciones relacionadas con el tiempo de trabajo y con el sobretiempo conforman infracciones muy graves en relaciones laborales. En marzo del 2021 se normaliza como una infracción grave

no respetar el horario de desconexión digital; o ejercer actos de exigencia y/o intimidación sobre los empleados. La multa que podría imponerse ante esta infracción puede ser entre los 6,908 y 114,928 soles.

De tal manera se planteó como primera dimensión, las condiciones laborales ;el Organismo Internacional del Trabajo (2020), manifestó que las condiciones laborales de los jóvenes más del 50% tienen un contrato provisional, habiendo excepciones como en Chile, Argentina y Costa Rica; la contratación provisional resalta en México, Paraguay y Perú, aquí el 50% tiene un contrato el cual es de palabra, de muestra o formativo, agilizando el proceso entre empleador y trabajador; a pesar de ello, generó una inferior inversión en el aprendizaje del colaborador.

Saldarriaga (2017), en su investigación demostró un resultado positivo en las condiciones laborales hacia la satisfacción laboral de los trabajadores y las clasificó siendo la más importantes para los trabajadores con el puesto de trabajo, capacitación, área del personal y sueldo, con este estudio podemos concertar que las condiciones nombradas fueron importantes para que el trabajador desarrolle sus funciones adecuadamente en la organización.

Como segunda dimensión se contempló la capacitación, según Reyes Sotomayor, (2016) “La capacitación es preparar a un individuo a un nuevo puesto de trabajo o que los interesados actualicen o perfeccionen sus capacidades y/o habilidades de manera eficaz, La capacitación es un oficio formativo de una empresa por la cual se satisfacen las exigencias de los colaboradores”.

Como última dimensión se consideró las condiciones ambientales de trabajo, según, Kim y Ryu, (2017) señala como ambiente laboral: establecer ambientes saludables para las actividades profesionales, resaltan en lo vital que es disponer relaciones directas, por ejemplo, el estado físico y mental del empleado, la actuación profesional que desempeñan y la entrega de resultados.

Neffa 2015, sostiene que los riesgos psicosociales en el trabajo se relacionan a las circunstancias presentes en una situación laboral definida, las

cuales se determinan esencialmente por la forma que adopta el desarrollo de trabajo (medios de trabajo, objetos). Estos factores interactúan según sean las relaciones sociales en su labor, ejerciendo a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, los cuales pueden afectar y perjudicar la salud física, psíquica y mental del empleado, del mismo modo el desempeño de las empresas, impactando sobre su productividad y competencia.

Por ello, se puntualizó, a la segunda variable Comportamiento organizacional según Díaz (2016), considera que el comportamiento organizacional es importante para el individuo y la empresa, debido a que simboliza el reflejo completo del personal dentro de su lugar de trabajo, de la misma manera el desarrollo de grupos y equipos esto implica en el buen funcionamiento del sistema organizacional. El comportamiento organizacional nos permite conocer, entender y observar a las personas con las que trabajamos, la forma en que se desenvuelven dentro de la organización, cómo se conectan con los demás y de qué manera contribuyen al funcionamiento de la empresa.

De tal manera se planteó como primera dimensión cultura organizacional, según Gestión (2015), señala que la clave para fomentar una apropiada cultura organizacional en una organización, consiste en dar a saber las políticas de la empresa, en escoger la figura de líder, que sea apto de informar el impulso de cambio, dar a conocer la distribución orgánica, las funciones de cada uno de los empleados y situarlos según su especialización y competencia.

De la misma manera la segunda dimensión es el comportamiento grupal. Según Verne (2018), el trabajo en equipo es considerado como una de las mejores formas que dan éxito a una organización. Los resultados se obtienen a partir de la aportación del trabajo en conjunto la cual aumenta la creatividad y corrige la escasez, además de maximizar virtudes, pues si se tiene destrezas diferentes se logra que se complementen, así la diversidad de grupos de trabajo mejora el rendimiento.

La tercera dimensión; comportamiento individual , para Joanna Wierman (2013), sostiene que en el comportamiento individual uno de los principales aspectos es la conducta y esta se encuentra respaldada por la motivación, donde

se ponen en práctica elementos psicológicos, fisiológicos y de motricidad; debido a esto hace que el individuo actúe de una manera totalmente diferente a otro, esta forma de proceder se dice que son estándares de conducta las cuales están fijados por los valores que se han inculcado a cada uno. En el nivel individual intervienen cuatro puntos importantes al momento de estudiar al individuo, estos son los siguientes: la edad, el género, el estado civil y la antigüedad; teniendo en cuenta esto se puede determinar que toda aquella gerencia debe estar en la posibilidad de analizar al individuo completamente para que sus habilidades individuales se puedan utilizar en beneficio de la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, porque de acuerdo al origen del estudio, recauda las condiciones metodológicas necesarias para que sea valorada en una investigación de este tipo. Además, se parte de teorías de variables de las cuales se basó la investigación. Hernández (2010) indica que la investigación aplicada es una solución eficiente y con fundamentos a un problema que se ha identificado.

El diseño de investigación fue no experimental, (Hernández 2014) porque no se manipula premeditadamente la variable independiente para ver la relación o la apreciación que causa sobre la variable dependiente. Asimismo, no se construye ningún contexto para analizar experimentalmente.

Entretanto, el enfoque fue cuantitativo, para Tamayo (2011) este tipo de enfoque cuantitativo se basa en el análisis y recolección de datos con la finalidad de responder las preguntas enunciadas en la investigación y poder confirmar las hipótesis propuestas a través de la medición y el uso de herramientas estadísticas que establezcan patrones de comportamiento en un grupo de personas.

3.2 Variables y operacionalización

Las variables que se trabajaron en esta investigación fueron las siguientes:

Variable (1): Trabajo remoto

Dimensiones:

- Condiciones laborales.
- Capacitaciones.
- Entorno laboral.

Variable (2): Comportamiento organizacional

Dimensiones:

- Cultura organizacional.
- Comportamiento grupal.
- Comportamiento individual.

La tabla de operacionalización se encuentra en Anexo I.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Está representada por el número de personas que participan en el objetivo de la indagación. Se determinó un total de 45 trabajadores. Conforme a Hernández y Mendoza (2018), sostienen que la población es un conjunto de todos los casos concuerdan con determinadas especificaciones.

Criterios de inclusión: Trabajadores varones y mujeres que realizan trabajo remoto de una empresa constructora en el distrito de Surco.

Criterios de exclusión: No se incluyeron personal fuera de la oficina principal como: asesores de ventas y personal de obra administrativa de una empresa constructora en el distrito de Surco.

Muestra:

Para Gómez (2006), determina que la muestra es una porción encargada de un grupo concreto por sus características al que llamamos población.

Se tomó una muestra de censal a la población total de 45 trabajadores de las distintas áreas de la oficina principal de una empresa constructora en el distrito de Surco, ya que la población es pequeña y menor a 100. Para Rodríguez (2008), esta muestra conforma el total del conjunto de elementos que se van a indagar. A tal efecto no se tomará en cuenta el cálculo para la muestra ni el muestreo, ya que los datos se recolectarán del total de la población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para efectuar el desarrollo de la investigación científica se usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para la consecución de los resultados del estudio.

Técnica: Encuesta

Para llevar a cabo la encuesta se tuvo en consideración la estructura de la matriz de operacionalización que abarca desde las variables trabajo remoto y comportamiento organizacional compuesta por 03 indicadores por cada dimensión. Asimismo, se consideró como concepto base para la elaboración de la técnica considerando a los autores mencionados en cada uno de los puntos lo que nos permitió llegar a una correcta y eficiente elaboración del material.

Hernández, Fernández y Baptista (2016) es la interacción entre dos o más individuos, con el fin de cambiar información, logrando una nueva que permite conformar significados con respecto a un tema.

Instrumento:

Para Hernández y Mendoza (2018) el instrumento fue el cuestionario, el cual involucra preguntas relacionadas a las variables del estudio. Este nivel de instrumento contará con preguntas guiadas para conseguir información elocuente para la investigación.

Tabla 1: Técnica e instrumento de recolección

Variable	Técnica	Instrumento
Trabajo Remoto	Encuesta	Cuestionario
Comportamiento organizacional	Encuesta	Cuestionario

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del análisis del Alfa de Cronbach. Asimismo, con los siguientes resultados:

Tabla 2: Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	45	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	28

Validez

La validez es el grado en que un instrumento mida todos los tipos de evidencia. La mayor evidencia de validez es el criterio, de constructos y expertos, así como comprensión de instrumento de medición, se evaluará mediante la pertinencia, relevancia y claridad” (Hernández y Mendoza, 2018, p.235). Para esta investigación se validó mediante el criterio de tres expertos y así encuestar a los participantes.

Tabla 3:Relación de expertos

Validador	Dictamen
Mg. Edgar Dávila Chora	Aplicable
Mg. Giovanni Flores	Aplicable
Mg. Juan C. Armas Ch.	Aplicable

Por tanto, la decisión de los expertos determinó que el instrumento es aplicable, lo que significa que ambas variantes pueden medirse.

3.5 Procedimientos

Los datos se adjuntaron de la muestra censal conformada por 45 personas del área administrativa de una empresa Constructora, para el estudio teniendo en cuenta la coyuntura, se procedió a trabajar bajo los formularios de Google y de esa manera se recogió de manera directa. Por lo tanto, la información se recolectó mediante instrumentos, que fueron dos cuestionarios virtuales, uno para la variable de “Trabajo remoto” y otro para la variable de “Comportamiento organizacional”, estos cuestionarios fueron validados por los expertos mencionados. Por último, una vez consolidada la base de datos completa, se procesó la información con aplicación del paquete estadístico IBM SPSS versión 26 y Microsoft Excel.

3.6 Método de análisis de datos

Para analizar se procedieron de la siguiente manera: aplicar los instrumentos y crear una base de datos en el programa de Microsoft Excel, luego fue añadida al software estadístico SPSS V25 para poder procesar los datos tanto a nivel descriptivo, es decir las frecuencias de los resultados, y forma inferencial, para dar a conocer la contrastación de hipótesis y por ende dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación. A su vez se generó las tablas y figuras correspondientes a cada variable, análisis de normalidad, dimensiones y prueba de hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

En la presente investigación se respetó la resolución del código de ética de la Universidad César Vallejo, por tanto, el progreso del estudio se ejecutó cumpliendo todos los estándares de la ética. De tal modo, es fundamental indicar que se recopiló información de otros autores para profundizar la investigación mediante las normas APA, correspondiente a la séptima edición. Se resguarda toda información de los participantes debido a que su aportación es de manera voluntaria y anónima.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 4: Resultado descriptivo de la variable del trabajo remoto.

Trabajo Remoto					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	7	15,6	15,6	15,6
	Eficiente	38	84,4	84,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

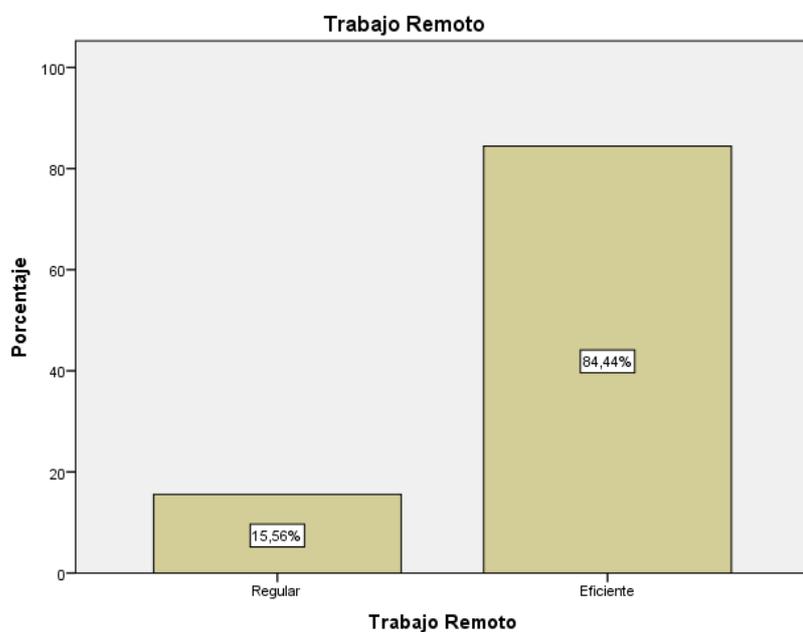


Figura 1: Trabajo remoto

El porcentaje alto 84.4% evidenció que los encuestados indican el trabajo remoto es un nivel Deficiente; igualmente otro grupo indica un 15.56% se ubica en un nivel regular.

Tabla 5: Resultado descriptivo de la variable del comportamiento organizacional.

Comportamiento organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	17	37,8	37,8	37,8
	EFICIENTE	28	62,2	62,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

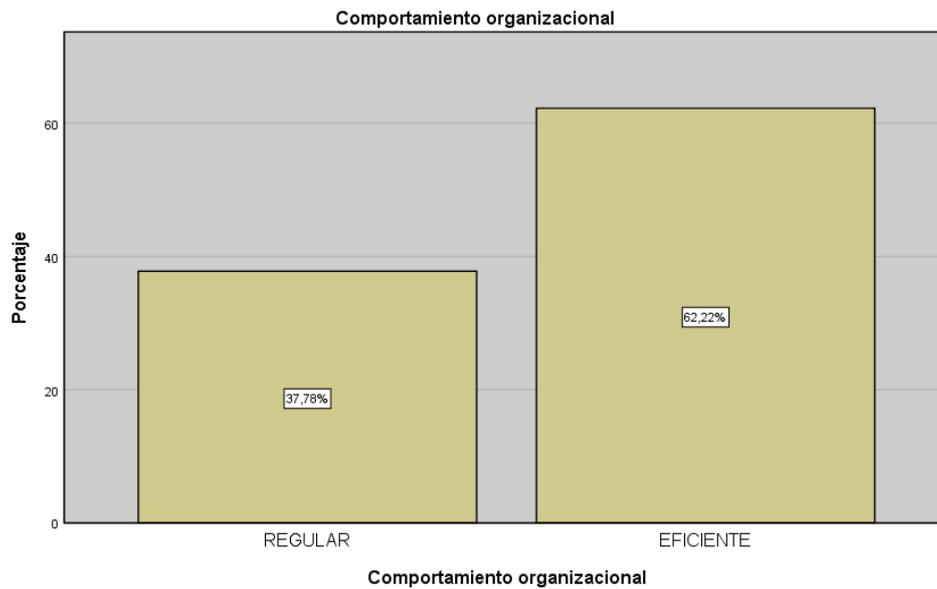


Figura 2: Comportamiento organizacional

El porcentaje alto 62.22% evidenció que los encuestados indican el trabajo remoto es un nivel Deficiente; igualmente otro grupo indica un 37.78% se ubica en un nivel regular.

4.2 Prueba de normalidad

H0: Los datos analizados siguen una distribución normal.

H1: Los datos analizados no siguen una distribución normal.

Tabla 6:Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo Remoto	,150	45	,013	,977	45	,494
Comportamiento organizacional	,103	45	,200*	,984	45	,791

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Shapiro-Wilk: Población menor a 50 personas

Kolmogórov-Smirnov: Población mayor a 50 persona

En la tabla 6, nos indica que la muestra fue menor a 50 colaboradores, por lo tanto, se trabajó con la prueba de normalidad Shapiro-Wilk cuyo nivel de importancia es mayor a $\alpha = 5\%$; lo cual evidencia que los datos procesados tienen una distribución normal, por ende, aceptamos H0 y se rechaza H1.

4.3 Prueba de Hipótesis general:

H0: No existe relación entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora Surco-2021.

H1: Existe relación entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora Surco-2021.

Tabla 7:Correlación entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional.

		Correlaciones	
		Trabajo Remoto	Comportamiento organizacional
Trabajo Remoto	Correlación de Pearson	1	0,631**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	45	45
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	0,631**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	45	45

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

Según la tabla 4 se tiene una significancia de 0.000 menor a 0.05 y una correlación de $r=0,631$ por lo que se infiere que existe evidencia estadística que corrobora que el trabajo remoto se relaciona con el comportamiento organizacional y que dicha relación es positiva moderada. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específicas 1:

H0. No existe relación significativa entre las condiciones laborales del trabajo remoto y el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021.

H1. Existe relación significativa entre las condiciones laborales del trabajo remoto y el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021.

Tabla 8: Correlación entre condiciones laborales y el comportamiento organizacional.

		Correlaciones		
			Condiciones laborales	Variable Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Condicione s laborales	Coeficiente de correlación	1,000	0,406**
		Sig. (bilateral)	.	0,006
		N	45	45
	Variable Comportam iento organizacio nal	Coeficiente de correlación	0,406**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,006	.
		N	45	45

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

Se contempla la relación entre las condiciones labores con el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0, 406 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,006 (p-valor \leq 0.05).

Hipótesis específicas 2:

H0. No existe relación significativa entre la capacitación empleada del trabajo remoto y el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021.

H1. Existe relación significativa entre la capacitación empleada del trabajo remoto y el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021.

Tabla 9: Correlación Rho de Spearman de la capacitación y el comportamiento organizacional.

		Correlaciones	
		Capacitación	Variable Comportamiento organizacional
Capacitación	Correlación de Pearson	1	0,451**
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	45	45
Variable Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	0,451**	1
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	45	45

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

Se contempla la relación entre la capacitación con el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0, 451 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.05).

Hipótesis específicas 3:

H0. No existe relación significativa entre el entorno laboral del trabajo remoto y el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021.

H1. Existe relación significativa entre el entorno laboral del trabajo remoto y el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021.

Tabla 10: Correlación Rho de Spearman del entorno laboral y el comportamiento organizacional.

			Correlaciones	
			Variable	
			Comportamiento	
			Entorno laboral	organizacional
Rho de Spearman	Entorno laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,680**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	45	45
Variable Comportamie nto organizaciona l		Coeficiente de correlación	0,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	45	45

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

Se contempla la relación entre el entorno laboral con el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0,680 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se determinó hallar la correlación existente entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional, mediante la estadística inferencial con el coeficiente Rho de Spearman obtenido por la aplicación del instrumento de recopilación de información el cual fue el cuestionario aplicado a 45 colaboradores de una empresa constructora en el distrito de Surco. En tal sentido procedemos a la discusión de resultados comparando con los antecedentes y la literatura estudiada en el presente estudio.

De acuerdo a dicho estudio los datos arrojados fueron que el 15.6% de los encuestados percibe que el trabajo remoto es regular; y el 84.4% señaló que es eficiente. En resumen, se afirma que mayor parte de los trabajadores percibe que existen eficiencia en cuanto al trabajo remoto durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021. Así mismo, los decretos publicados en el (peruano 2020) da como concepto al trabajo remoto por la pandemia procedente del covid19. Y los trabajadores desarrollen sus funciones desde sus hogares y con sus propias herramientas, respetando los límites de la jornada y horario laboral.

Respecto al comportamiento organizacional, un 37.8% indicaron que el comportamiento en la organización es regular y el 62.2% señaló que es eficiente. Al respecto Prendas (2020), concluyó que el comportamiento organizacional se puede ver de diferentes aspectos dentro de las organizaciones: verificados, examinados e intervenidos habitualmente, hasta encontrar aquellos factores que fortalecen o disminuyen el actuar de cada uno de los trabajadores. Por ello es indispensable que las organizaciones tomen un tiempo y espacio en escuchar a sus trabajadores y crear nuevos beneficios para ambas partes.

Se presenta la prueba de normalidad de la variable del trabajo remoto, se puede observar que se analiza el criterio de Shapiro wilk, debido a que la muestra es de 45 personas, la cual es menos de 50 unidades de estudio, donde se obtuvo una significancia de 0.494 para trabajo remoto y 0.791 comportamiento organizacional, siendo ambas superiores a 0.05 por lo que se afirma que la distribución de datos es normal, aceptando la hipótesis nula.

Según el objetivo general, determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021. Los resultados que se obtuvieron en la tabla 7, evidencian un sig. bilateral de 0.000 que es menor a $p < 0.05$, mostrando que existe relación entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional, además de un $(r=0.631)$, que indicó una correlación positiva moderada entre las variables. Estos resultados tienen relación con el estudio de Rojas (2020) incidencia que la modalidad del trabajo remoto los trabajadores tienen un mejor desarrollo y beneficios. Ellos pueden seguir trabajando de forma remota sin perjudicar algún procedimiento, salvo el caso los puestos lo permitan.

También se relaciona con el estudio de Quispe, Reaño, Gambetta y Córdova (2021) mantuvo el objetivo principal para identificar las percepciones y actitudes de los jefes acerca de las nuevas implementaciones del teletrabajo. Por lo que requiere una buena gestión de cambio, adaptación tecnológico y comunicación para las nuevas pautas de trabajo

Pero, en lo que no concuerda son con los autores Cifuentes - Leitón y Londoño Cardozo (2019), su investigación demostró que el teletrabajo no es eficiente y llegaron a la conclusión que tienen mucha problemática para supervisar al personal.

El primer objetivo específico de la investigación fue determinar la relación que existe entre la relación directa de las condiciones laborales y

comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021, según los resultados de la tabla 8, se muestra el sig. bilateral de 0.006 que es menor a 0.05, el ($r= 0.406$), lo que indica que si existe relación entre las condiciones laborales y el comportamiento laboral, con una correlación positiva moderada; datos que al ser comparados con Saldarriaga (2017) clasificó que lo más importante para los trabajadores es tener buena capacitación, buen ambiente con el área y sueldo acorde al mercado. De esa forma desarrolla sus funciones adecuadamente. Concuerta con nuestro estudio de investigación, por la pandemia se actualizó nuevas pautas, condiciones laborales indicadas por el gobierno.

El segundo objetivo específico fue establecer la relación directa entre la capacitación empleada del trabajo remoto y comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021, según los resultados de la tabla 9, se muestra el sig. bilateral de 0.00 que es menor a 0.05, el ($r= 0.451$), lo que indica que si existe relación entre la capacitación y el comportamiento organizacional, con una correlación positiva moderada, mostrando que mientras más capacitación tiene el trabajador, tendrá mejor rendimiento al realizar sus actividades en el trabajo remoto. Igualmente concuerda con Reyes (2016) que define como capacitación, en preparar a los trabajadores a sus nuevos puestos de trabajo y realizar sus capacidades y/o habilidades de manera eficaz.

El fin del tercer objetivo de esta investigación consistió en determinar la relación directa entre el entorno laboral del trabajo remoto y el comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 en una empresa constructora, Surco 2021, como se aprecia los resultados en la tabla 10, se tuvo un sig. bilateral de 0.000 y ($r=0.680$), lo que indica que existe relación entre el entorno laboral y el comportamiento organizacional con una correlación positiva moderada, reflejando que el entorno laboral tiene relación directa con el comportamiento laboral de una empresa

constructora; datos que al ser comparados con Kim y Ryu, (2017) quien concluye que el ambiente laboral ; da un mejor funcionamiento y crecimiento de una empresa . Un buen ambiente de trabajo positivo contribuye en la salud mental y mejora la productividad del trabajador.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye, que entre el trabajo remoto y comportamiento organizacional durante la pandemia covid19 si existe relación directa, se pudo conocer que los trabajadores asumieron compromisos, pero se tuvieron deficiencias para desarrollar actividades desde casa, dado que en el inicio de la pandemia no tenían las herramientas y equipos tecnológicos necesarios para cumplir con sus obligaciones, aun así, el comportamiento organizacional de la empresa nunca desmayo.

Se determinó que las condiciones laborales se relacionan de forma directa y significativa con el comportamiento organizacional con una intensidad considerable, pues se reportó un r de Pearson de 0.406 junto a un p – value de 0.000 que corroboró la aceptación de la hipótesis alterna y retraso a la hipótesis nula, por ende, los trabajadores conocen la forma de trabajar remotamente y que beneficios pueden solicitar a la empresa.

Se determinó la capacitación se correlaciona de forma directa y significativa con el comportamiento organizacional con una intensidad considerable, lo cual, se evidenció con un r de Pearson de 0.451 junto a un p – value de 0.002 que constató la aceptación de la hipótesis alterna, por ello, los trabajadores demuestran lo importante que es la tecnología y que beneficios generan con sus actividades específicas y de toda la empresa.

Se determinó que el entorno laboral se correlaciona de forma positiva y significativa con el comportamiento organizacional con una intensidad considerable, lo cual, se evidenció con un r de Pearson de 0.6801 junto a un p – value de 0.000 que constató la aceptación de la hipótesis alterna, por ello, los trabajadores desde sus hogares de desempeñan cómodamente, igual que en la oficina.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere a la gerencia constructora continuar con la modalidad del trabajo remoto en las actividades que se pueden realizar desde sus hogares. Siempre y cuando los perfiles del trabajador lo permiten demostrado que su aplicación resultaría en efectos positivos.

Se recomienda que el área de RRHH con el apoyo de cada gerencia de la empresa, sigan promoviendo la mejora de las condiciones laborales en el periodo de trabajo remoto a fin de garantizar una mejor productividad, De esa forma compensar por su desempeño laboral; como días libres, actividades de voluntariado, flexibilidad laboral, entre otros.

En tanto la capacitación deben seguir desarrollando nuevas herramientas tecnológicas e implementar un plan para los trabajadores que conlleven a fortalecer el trabajo remoto que se realiza y así incrementar la productividad de los mismos sus diferentes funciones.

A las jefaturas se les sugiere innovar el entorno laboral de esa forma garantizar el bienestar emocional de los trabajadores por la coyuntura de la pandemia. Interrogar que tipo de inmobiliarios tiene en sus hogares para realizar sus funciones remotas y facilitar algún accesorio de oficina.

A las jefaturas se les sugiere innovar sobre nuevas estructuras de comunicación interna y motivación a los trabajadores con el fin de continuar desarrollando el trabajo remoto de forma efectiva y rápida, con los plazos establecidos, brindando un servicio de calidad al usuario interno y externo

REFERENCIAS

- Aldo Aranibar (2016) Mejoramiento de la productividad y minimización de costos de la consultoría informática mediante el modelo de teletrabajo. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/usil/3634/1/2016_aran%c3%adbar-d%c3%adaz.pdf
- Cañadas Sánchez (2017) Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral. Obtenido de: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/48771/2675244X.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Cerna Ruiz, J. P. (2020). La desconexión digital y la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019. Obtenido de: <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1638/1831>
- Cifuentes -Leiton & Londoño – Cardozo. (2019). Teletrabajo: el problema de la institucionalización. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54392/Cerna_RJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cochachin Kuan, S. P. (2018). Justicia organizacional y comportamiento organizacional de los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez, Jesús María 2018. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22703/Cochachin_KS..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Deza Santillán, E. (2019) : Comportamiento organizacional y calidad del servicio educativo de los docentes en la institución educativa Manuel Tobías García Cerrón – Puente Piedra-2019. Obtenido de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4496/DEZA%20SANTILLAN%20ELSA%20LIDIA%20MAESTR%20DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz Muñoz Natalia, (2020). La influencia del liderazgo en el empoderamiento de los empleados y su mejora del trabajo en equipo en la umng. Obtenido de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36896/DiazMu%C3%B1ozNatalia2020.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Edwin Concha y Frescia Lopez (2020). Teletrabajo y desempeño laboral en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito en la ciudad de Piura, 2020. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58733/Concha_BED-L%C3%B3pez_RFB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Francisco Trinidad, A. Y. (2018). El comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina lab006Fral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo en el año 2016. Obtenido de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1925/TFCE-04-03.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fuentes Castillo, M. (2015) Bornout y Comportamiento Organizacional. Obtenido de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisicem/2015/05/43/Fuentes-Maria.pdf>

Gomez, m. (2006). Introduccion a la Metodologia de la Investigacion. Argentina: Brujas.

Hernández Sampierí, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018. México. Obtenido de <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Lizando Meza, Italo Briones y Helen Arteaga (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885>

Luisa Ortega V. (2017). Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/Ortegaluisa2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Macavilca C. (2018): Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima – 2018. Obtenido de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23368/Macavilca_CEG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendieta, M., Erazo, J. & Narváez, C. (2020). Competency based Management: Key tool for the human talent's labor performance of the hospital sector. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía; Vol. 5, Núm. 10 (5): Julio - Diciembre. 2020; 287-312; 2542-3088; 10.35381/r.k. V6i10.
<https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Montesdeoca & Loor, J. (2016) : Evaluación del desempeño de las variables del comportamiento organizacional a nivel organizacional en la pasteurizadora y comercializadora el ranchito, del cantón salcedo. Obtenido de:
<http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/351/1/TAE75.pdf>
- Navarro Albuquerque, E. (2021). Análisis de las condiciones laborales en una entidad estatal durante el estado de emergencia sanitaria 2020. Obtenido de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59992/Navarro_AE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, & Eurofound. (2019). Teletrabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf.
- Padilla, R. (2017). La calidad de servicio y satisfacción del cliente en el transporte interprovincial de la ciudad de Trujillo, 2017.
<https://hdl.handle.net/21.500.12292/17418>
- Palomino Quispe, G. (2021). Capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro comercialización de partes, accesorios y mantenimiento para vehículos: Caso representaciones Automundo SRL del distrito de Ayacucho, 2020. Obtenido de:
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/19401/CAPACITACION_LABORAL_CONOCIMIENTOS_DESARROLLO_ACTITUDES_HABILIDADES_PALOMINO_QUISPE_GIULIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

PERUANO, E. (2020). Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2/>.

Poder Ejecutivo. (2021). Decreto de urgencia N° 055-2021. (El_peruano, Ed.) Decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-queestablece-medidas-extraordinarias-co-decreto-de-urgencia-n-055-2021-1966256-3/>

Quispe, Reaño, Gambetta & Córdova (2021). : Implementación del teletrabajo: Actitudes y percepciones de líderes de empresas de Lima Metropolitana durante la etapa inicial de la pandemia COVID-19, Obtenido de:

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19435/Implementaci%C3%B3n%20del%20teletrabajo-REA%C3%91O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reyes Rueda Roció, (2020) calidad de vida laboral en tiempos de pandemia debido al covid-19. Obtenido de:

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2268/BRIGITTE%20ROCIO%20REYES%20RUEDA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodriguez, E. (2008). Metodología de la Investigación. Mexico: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Rojas, C., Hernández, H. & Niebles, W. (2020). Human resource administration as factor of business productivity for continuous improvement. Revista Espacios, 41(8), 1–5. ISSN 0798 1015

Rojas Lázaro, C. J. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Spataro J. (2020). Mantenerse Productivos mientras se Trabaja Remoto con Microsoft Teams. News Center Microsoft Latinoamérica.
<http://bit.ly/3k2QwCD>

Tamayo y Tamayo, M. (2011). Proceso de investigación científica. 5. Editorial Limusa. México.

Valencia Giraldo, E. B. (2020). Comportamiento organizacional en la gestión del talento humano de una entidad bancaria del Perú, 2019. Obtenido de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49742/Valencia_GEB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez Delgado, J. J. (2020). Cultura organizacional y su influencia en la rentabilidad de la empresa Abali contratistas sac, Chiclayo 2018. Obtenido de:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7051/V%C3%A1squez%20Delgado%20Joanne%20Jhosil%C3%BA.pdf?sequence=1>

Vicente Chinchay, J. G. (2020). En la tesis Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49927/Vicente_CJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escuela de medición
Trabajo remoto	Presentación de servicios del trabajador desde su domicilio, utilizando cualquier medio que posibilite en realizar sus labores fuera de su centro de trabajo y siempre y cuando la naturaleza lo permita. Modalidad no presencial establecida ante una situación excepcional. (peruano 2020)	La variable fue medida, teniendo en cuenta sus dimensiones, a través de una escala ordinal de nunca, rara vez, a veces, frecuentemente, siempre.	Condiciones laborales	Incremento de productividad	1,2	Ordinal
				Condiciones laborales	3	
				Flexibilidad laboral	4	
			Capacitación	Herramientas tecnológicas	5,6,7	
				Cronograma de trabajo	8,9	
				Conectividad	10	
			Entorno laboral	Infraestructura	11,12	
				Desconexión digital	13	
				Salud mental	14,15	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escuela de medición
Comportamiento organizacional	EL comportamiento organizacional es el campo que investiga el efecto que los colaboradores tienen en la forma de actuar de la empresa para luego medir y mejorar el desempeño. Franklin, E, Krieger, (2015)	La variable fue medida, teniendo en cuenta sus dimensiones, a través de una escala ordinal de nunca, rara vez, a veces, frecuentemente, siempre.	Cultura organizacional	Compromiso	16,17	Ordinal
				Creatividad	18	
				Ambiente laboral	19,20	
			Comportamiento grupal	Equipos de trabajos	21,22	
				Liderazgo	23	
				Comunicación	24	
			Comportamiento individual	Habilidades	25	
				Actitudes	26,27	
				Motivación	28	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Encuesta – trabajo remoto

Saludos cordiales, somos estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo, mediante el cual solicito su colaboración para la realización del siguiente cuestionario, el cual es de carácter confidencial y está destinado a recabar información necesaria para nuestro proyecto de investigación con fines universitarios. Agradeceré responder las preguntas y responder con objetividad.

Objetivo – Conocer el trabajo remoto de una empresa constructora en el distrito de Surco.

Instrucciones: Marque con un (X) según su percepción:

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre

N°	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
1	Considera que el trabajo remoto que realiza le permite cumplir con sus funciones establecidas.	1	2	3	4	5
2	Considera que esta modalidad de trabajo aporta al desarrollo de los objetivos de la empresa.	1	2	3	4	5
3	El trabajo remoto le ha permitido poder desarrollar una mayor productividad laboral.	1	2	3	4	5
4	Para el desarrollo del trabajo remoto siente que todos los colaboradores pueden planificar mejor su tiempo laboral.	1	2	3	4	5
5	Necesitó capacitación para el trabajo remoto.	1	2	3	4	5
6	Aporta ideas para mejorar procesos durante el trabajo remoto.	1	2	3	4	5
7	El uso de herramientas tecnológicas ayuda a mejorar los procesos de la empresa.	1	2	3	4	5
8	Se adaptó en las indicaciones del trabajo remoto.	1	2	3	4	5
9	Dispone de una conexión de internet que le permita estabilidad.	1	2	3	4	5
10	Cuenta con un espacio para realizar sus funciones remotamente.	1	2	3	4	5
11	Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades desde casa.	1	2	3	4	5
12	Considera que la empresa le debe proporcionar el mobiliario y equipos.	1	2	3	4	5
13	Desarrolla sus actividades fuera del horario establecido.	1	2	3	4	5
14	Considera que la empresa se preocupa por su salud y bienestar.	1	2	3	4	5
15	Considera que es muy importante el cuidado físico y mental mientras se encuentra realizando trabajo remoto	1	2	3	4	5

Encuesta – comportamiento organizacional

Saludos cordiales, somos estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo, mediante el cual solicito su colaboración para la realización del siguiente cuestionario, el cual es de carácter confidencial y está destinado a recabar información necesaria para nuestro proyecto de investigación con fines universitarios. Agradeceré responder las preguntas y responder con objetividad.

Objetivo – Conocer el comportamiento organizacional de una empresa constructora en el distrito de Surco.

Instrucciones: Marque con un (X) según su percepción:

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre

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

Anexo 3. Validación del instrumento de investigación mediante juicio de expertos

SOLICITUD:

Validación de instrumento de recojo de información.

Sr. Mg: Edgar Dávila Chota

Yo Nolberto Torres Reyes identificado con DNI N° 45450065 y Kary Araceli Bellasmin Vicente identificada con DNI N° 74360656 alumnos de la EAP de Administración, nos dirigimos a usted con el debido respeto y le manifestamos:

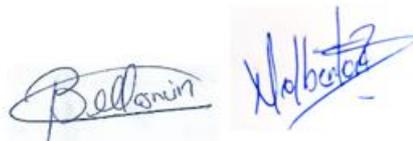
Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que venimos elaborando titulada: "Trabajo remoto y comportamiento organizacional durante la pandemia Covid19 en una empresa constructora, Surco 2021", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de operacionalización de

variables, Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 17 septiembre del 2021



Bellasmin Vicente, Kary/ Torres Reyes Nolberto

Validación del instrumento

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Edgar Dávila Chota
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente tiempo completo
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

Si

90 %

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, ...17 de septiembre... del 2021



 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 09943985 Telf. 981555001

Validación de instrumento

V. DATOS GENERALES

- V.1. Apellidos y Nombres: Edgar Dávila Chota
 V.2. Cargo e institución donde labora: Docente tiempo completo
 V.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario

VI. ASPECTO DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										X			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

85 %

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, ... 17 de septiembre... del 2021


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 09943985 Telf. 981555001

SOLICITUD: Validación de instrumento de recojo de información.

Sr. Mg: Giovanni Flores calderón

Yo Nolberto Torres Reyes identificado con DNI N° 45450065 y Kary Araceli Bellasmin Vicente identificada con DNI N° 74360656 alumnos de la EAP de Administración, nos dirigimos a usted con el debido respeto y le manifestamos:

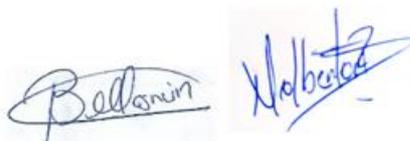
Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que venimos elaborando titulada: "Trabajo remoto y comportamiento organizacional durante la pandemia Covid19 en una empresa constructora, Surco 2021", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de operacionalización de variables,

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 17 septiembre del 2021

The image shows two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is 'Bellasmin' and the signature on the right is 'Nolberto'.

Bellasmin Vicente, Kary/ Torres Reyes Nolberto

Validación de instrumento

I. DATOS GENERALES

I.1 Apellidos y Nombres: Giovanni Flores Calderón

I.2 Cargo e institución donde labora: Docente tiempo completo

I.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

94%

Lima, 17 de septiembre del 2021


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 09998141 Telf. 965349808

Validación de instrumento

V. DATOS GENERALES

V.1 Apellidos y Nombres: Giovanni Flores Calderón

V.2 Cargo e institución donde labora: Docente tiempo completo

V.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si
Si

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

94%

Lima 17 de septiembre del 2021


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 09998141 Telf.: 965-349-808

SOLICITUD: Validación de instrumento de recojo de información.

Sr. Mg: Juan Carlos Armas Chang

Yo Nolberto Torres Reyes identificado con DNI N° 45450065 y Kary Araceli Bellasmin Vicente identificada con DNI N° 74360656 alumnos de la EAP de Administración, nos dirigimos a usted con el debido respeto y le manifestamos:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que venimos elaborando titulada: "Trabajo remoto y comportamiento organizacional durante la pandemia Covid19 en una empresa constructora, Surco 2021", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

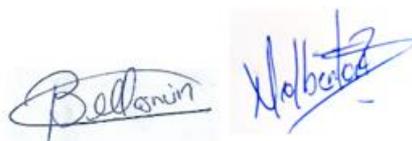
- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de operacionalización de variables,

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 20 septiembre del 2021

Bellasmin Vicente, Kary/ Torres Reyes Nolberto

The image shows two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is 'Bellasmin' and the signature on the right is 'Nolberto'. Both signatures are written in a cursive, flowing style.

Validación de instrumento

I. DATOS GENERALES

I.1 Apellidos y Nombres: Juan Carlos Armas Chang

I.2 Cargo e institución donde labora: Docente

I.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 22 de Setiembre del 2021



Lic. Adm. Armas Chang Juan

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 18137231 Telf. 988892284

Validación de instrumento

V. DATOS GENERALES

V.1 Apellidos y Nombres: Juan Carlos Armas Chang

V.2 Cargo e institución donde labora: Docente tiempo completo

V.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										X			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

Lima, 22 de Setiembre del 2021



Lic. Adm. Armas Chang Juan
CLAD 18238

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 18137231 Telf.:988892284