



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El trabajo remoto y su relación con el comportamiento
organizacional en una organización no gubernamental,
Moquegua 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Mamani Paredes, Isaac Fernando (ORCID:0000-0002-6607-581X)

Salas Revollo, Keevin Alberto (ORCID:0000-0002-6571-857X)

ASESORA:

Mg. Noblecilla Saavedra, Carmen Milena (ORCID:0000-0001-5937-3459)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Deseamos dedicar este trabajo de investigación en especial a nuestros padres y hermanos que nos acompañaron en todo momento y nos motivaron a seguir adelante superando cualquier dificultad en el camino.

Agradecimientos

Expreso mi agradecimiento a todo el personal del Fondo de Desarrollo de Moquegua por ayudarnos a ser mejores profesionales todos los días y apoyarnos en esta investigación haciendo posible este objetivo trazado

Índice de contenidos

Dedicatoria	i
Agradecimientos	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de Tablas	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4 Técnicas e Instrumento de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	23
4.1. Análisis Descriptivo de los resultados estadísticos.....	23
4.2. Estadística inferencial.....	25
4.3 Prueba de Hipótesis.....	26
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

Índice de Tablas

Tabla 1: Género de los trabajadores	18
Tabla 2: Trabajadores por area encuestada.....	18
Tabla 3: Confiabilidad Variable Trabajo Remoto	20
Tabla 4: Confiabilidad Variable Comportamiento Organizacional	20
Tabla 5: Análisis descriptivo de los niveles del trabajo remoto.....	23
Tabla 6: Análisis descriptivo de los niveles del comportamiento organizacional	23
Tabla 7: Análisis descriptivo de los niveles de la cultura organizacional	24
Tabla 8: Análisis descriptivo de los niveles del comportamiento grupal	24
Tabla 9: Análisis descriptivo de los niveles del comportamiento individual	24
Tabla 10: Prueba de Normalidad.....	25
Tabla 11: Rango de Relacion	26
Tabla 12: Relación entre trabajo remoto y comportamiento organizacional	27
Tabla 13: Relación entre trabajo remoto y cultura organizacional.....	28
Tabla 14: Relación entre trabajo remoto y comportamiento grupal	29
Tabla 15: Relación entre trabajo remoto y comportamiento individual	30

RESUMEN

La presente investigación se planteó como objetivo determinar como el trabajo remoto impacta el comportamiento organizacional en los trabajadores en una Organización no gubernamental, Moquegua 2021. El tipo de investigación es aplicada, con diseño no experimental y correlacional, la población fue integrada por 25 trabajadores, se tomó una encuesta para recolectar data tanto de la variable trabajo remoto como para del comportamiento organizacional.

Se aplicó el muestreo censal a los 25 trabajadores, la recolección de la información se obtuvo mediante un cuestionario establecido por 34 preguntas, que fueron medidos mediante la escala Likert.

Asimismo, se comprueba una relación del trabajo remoto y el comportamiento organizacional en los trabajadores de una Organización no gubernamental, Moquegua 2021. De la misma forma se definió la correlación significativa entre las dos variables debido a que el R de Pearson muestra un valor positivo de 0,758. Así concluimos que un trabajo remoto efectivamente aplicado conseguirá que el comportamiento organizacional sea óptimo en los trabajadores de una Organización no gubernamental, Moquegua 2021.

Palabras clave: Trabajo remoto, Comportamiento Organizacional, cultura organizacional, comportamiento grupal.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine how remote work impacts organizational behavior in workers in a non-governmental organization, Moquegua 2021. The type of research is applied, with a non-experimental and correlational design, the population was made up of 25 workers, A survey was taken to collect data on both the remote work variable and organizational behavior.

The census sampling was applied to the 25 workers, the collection of information was obtained through a questionnaire established by 34 questions, which were measured using the Likert scale.

Likewise, a relationship between remote work and organizational behavior is verified in the workers of a non-governmental organization, Moquegua 2021. In the same way, the significant correlation between the two variables was defined because the Pearson's R shows a positive value of 0.758. Thus, we conclude that an effectively applied remote work will achieve optimal organizational behavior in the workers of a Non-Governmental Organization, Moquegua 2021.

Keywords: Remote Work, Organizational behavior, Organizational culture, Group behavior

I. INTRODUCCIÓN

El año 2020 ha sido testigo de variaciones sin antecedentes en el patrimonio global y el universo del empleo, ya que la Organización Mundial de la Salud manifiesta que el inicio del nuevo covid-19 es una pandemia y pide a los regímenes de la totalidad de los países que tomen esta contrariedad en serio y se preparen en vista a la emergencia de salud pública con algunas medidas drásticas, incluida la contención (OMS, 2020). Con los cierres o las medidas de no salir de casa vigentes, la mayor parte de personas que trabajan han tenido no salir de su hogar y laborar de forma remota, con la condición de que sus actividades laborales lo permitan. Las entidades acostumbradas a la desconexión de telecomunicaciones y aquellas que no envían empleados a casa facilitaron la prueba de desconexión masiva de telecomunicaciones más grande de la historia.

Hasta antes de la pandemia se celebraba el estilo de vida del teletrabajador. Algunas empresas lo ven como un beneficio especial, que ha comenzado a permitir que los empleados trabajen de manera más flexible. Idealmente, se dice que trabajar desde casa alivia el estrés laboral diario y promueve un buen equilibrio mediante el laburo y vida personal. Sin embargo, la crisis sanitaria ha derivado en el trabajo remoto forzoso, lo que no es favorable para todos, ya que el potencial del trabajo remoto varía mucho debido a la infraestructura disponible para soportar las actividades en línea. Evidentemente, este es un proceso sencillo que implica esencialmente cambiar el lugar físico de trabajo, sin embargo, trasladar el trabajo a casa plantea importantes desafíos ya que el espacio de vida privada y familiar no necesariamente está preparado para desarrollar actividades sin interrupción, si en este confluyen responsabilidades laborales y familiares. espacio (UPAEP, 2021).

En la mayoría de lugares del planeta, solo una diminuta parte de la población activa labora casualmente en su hogar. En la European Union, la proporción de trabajo remoto regular o irregular oscila entre el 30% o mayor en Dinamarca, los Países Bajos y Suecia y el 10 % o inferior en la República Checa, Grecia, Italia y Polonia. En algunas investigaciones, una quinta parte de la población activa en E.E.U.U trabaja esporádicamente en su hogar u otro lugar,

16% en Japón, y apenas 1,6% en Argentina (Eurofound and ILO, 2019). De enero a marzo de 2020, a paso que la infección por COVID19 se extendía alrededor del planeta, los estados pidieron a las organizaciones clausurar sus oficinas y, en lo necesario, implementar un cierre total del tiempo para sus trabajadores, extrema precaución y poco tiempo de preparación para empleadores y empleados.

La pandemia del coronavirus (COVID19) ha llegado a Sur América en un instante de incertidumbre económico y flaqueza macroeconómica. En algunas áreas, la forma de respetar las normas de contención, y al mismo tiempo continuar realizando labores, es utilizar el teletrabajo o trabajo remoto como exige la ley, o trabajar a distancia la telemetría especial, incluso en falta de una normativa predeterminada. Así, como nos indica un cuestionario del 25 de marzo de 2020 a 250 importantes organizaciones de Argentina, más del 90% de ellas ha acogido una normativa de trabajo remoto en réplica al avance del covid-19 (Pacto Global de las Naciones Unidas, país/PNUD, 2020). El trabajo remoto se entiende como una labor realizada en un lugar diferente a la sede corporativa y el teletrabajo son las labores realizadas de manera no presencial a través del uso de TICs. En países donde el trabajo remoto o teletrabajo ya está regulado, se fomenta su aplicación y se han generado normativas para hacer más fácil su adopción (CEPAL y OIT, 2020).

Un elemento determinante aquí es realizar sus actividades de forma remota puede tener un efecto en los empleados de tal manera que se perciban menos integrantes del grupo de trabajo, y una cultura compartida a menudo es importante para desarrollar la seguridad necesaria para construir equipos efectivos y eficaces. Trabajar de forma remota además tener repercusiones negativas en la enseñanza en el trabajo, por el motivo de que en su mayoría ocurre a través de interacciones con los demás integrantes del grupo de trabajo. Dicha disminución de comunicación podría dar a lugar, en última instancia, a socavar los procesos de innovación (Savona, 2021). En el Perú, ante la pandemia del COVID19, el 11 de marzo de 2020 se declaró el estado de emergencia sanitaria en todo el territorio nacional por un plazo de 90 días naturales mediante Decreto Supremo (DS n° 0082020SA, 2020). De la misma

manera, con dicha norma reguladora se vino aplicando políticas preventivas y de supervisión en la mayoría de ámbitos de la actividad pública y privada. Por ello, el Gobierno del Perú, a través del Decreto de Urgencia N° 0262020, ha establecido, entre otras medidas, un régimen de teletrabajo para lograr el objetivo de proteger la salud y la seguridad de los empleados; por tanto, se ha instaurado una manera distinta de hacer las cosas a la que estamos habituados (Uribe, Jiménez, Vargas, Rey, Bashualdo y Geraldo, 2021). El preocupante contexto, a partir de instante oficial en el Perú, ha creado incertidumbre entre las organizaciones y la importancia de repensar los métodos en el estado de completa contención. En el mismo contexto, Juárez (2021) señala que el COVID19 ha tomado por sorpresa a las organizaciones durante su transformación digital, mientras que otras aún no cuentan con la opción de trabajar de forma remota. Este contexto eventualmente se convirtió en un hecho indiscutible.

El trabajo remoto ha conseguido que muchos peruanos preservan sus puestos de trabajo, mostrándose como una opción bien recibida por los mismos trabajadores. (Sandoval, 2021).

Sin embargo, las estadísticas de productividad de estos empleados sufren mucho en estos casos. Un aumento en las cargas de trabajo diarias, combinado con la incertidumbre sobre la situación laboral, puede significar una disminución en la productividad del trabajador. La razón más importante de la disminución del rendimiento en el trabajo son las dificultades de comunicación entre los empleados, porque la labor en grupo necesita de una comunicación eficaz. El empleado debe recibir instrucciones detalladas de las funciones a realizar, el motivo de su trabajo y cuáles son las necesidades del cliente. Es incierto si se puede asegurar un nivel óptimo de evaluación del trabajo sin establecer canales de comunicación adecuados entre los trabajadores en diferentes lugares para lograr un objetivo común. (Chuco, Álvarez, Chávez y Cuba, 2021).

Asimismo, un empleado o familiar puede tener un problema de salud que lo lleve a una disminución de enfoque en las labores, lo cual obviamente impactara en la efectividad de ese empleado. Del mismo modo, puede ser desgastante emocionalmente el momento que trabajadores asumen el papel de

padres al mismo tiempo. Además, el acceso limitado a los recursos en el ambiente laboral dificultará el logro de las metas de la institución e impactará la eficacia de los empleados. En este sentido, y en función de lo expuesto se propuso como problema de estudio ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional en una organización no gubernamental, Moquegua 2021? Y como problemas específicos se planteó lo siguiente ¿Que relación existe entre el trabajo remoto y la cultura organizacional en una organización no gubernamental, Moquegua 2021? ¿Que relación existe entre el trabajo remoto y el comportamiento grupal en una organización no gubernamental, Moquegua 2021? ¿Que relación existe entre el trabajo remoto y el comportamiento individual en una organización no gubernamental, Moquegua 2021?

El estudio se justifica puesto que es importante conocer los efectos que ha tenido la disruptiva llegada del trabajo remoto a la vida de los trabajadores, puesto que si bien este ya existía dentro de la normativa eran muy pocas las empresas que hacían uso de esta modalidad, si bien se han generado nuevas oportunidades laborales por la flexibilidad que esta modalidad trae también ciertas desventajas que podrían manifestarse sobre todo en el bienestar físico y psicológico de los empleados.

Se propuso el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional en una organización no gubernamental, Moquegua 2021. Mientras que los específicos son: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la cultura organizacional en una organización no gubernamental, Moquegua 2021: Determinar la relación que existe el trabajo remoto y el comportamiento grupal en una organización no gubernamental, Moquegua 2021, Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el comportamiento individual en una organización no gubernamental, Moquegua 2021.

Teniendo así la hipótesis general de la investigación: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional en una organización no gubernamental, Moquegua 2021. Y las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la cultura organizacional en

una organización no gubernamental, Moquegua 2021, Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el comportamiento grupal en una organización no gubernamental, Moquegua 2021, Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el comportamiento individual en una organización no gubernamental, Moquegua 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En relación con los antecedentes del estudio, a nivel internacional se han escogido los de: Galanti et al (2021). En el artículo: Trabajar desde casa durante el brote de COVID-19. El impacto en la productividad, el compromiso y el estrés del trabajo remoto de los empleados. La finalidad fue analizar el efecto que se muestra en los problemas entre el hogar y la labor, el confinamiento, las distracciones, la autonomía laboral y el autoliderazgo en la productividad, el trabajo remoto y el estrés de los trabajadores durante la pandemia. La metodología corresponde a un estudio transversal descriptiva correlacional, análisis de datos por medio de cuestionarios a 209 empleados de una institución pública. Los supuestos se probaron mediante regresión lineal jerárquica. Los resultados confirmaron que, tanto el conflicto entre la familia y el trabajo remoto ($\beta = 0,31$; $P < 0,01$) como el aislamiento social ($\beta = 0,48$; $P < 0,01$), pero sin el ambiente de trabajo que distrae ($\beta = 0,05$; $P > 0,05$), se relacionaron. Se concluyó que los gerentes, los oficiales de recursos humanos y los trabajadores involucrados en actividades remotas deben considerar el conflicto entre la familia y el trabajo, el aislamiento social y los entornos laborales que distraen como obstáculos potenciales, y la autonomía laboral y el auto liderazgo como posibles facilitadores de la participación de la FMH. En tiempos de pandemia, como el COVID-19, donde contener la propagación de la enfermedad es crucial.

También, Yang, L. et al. (2021). En el artículo: Los efectos del trabajo remoto en la colaboración entre trabajadores de la información. Cuyo propósito ha sido determinar cuáles son los efectos del trabajo remoto en la colaboración entre trabajadores de la información. La población estuvo conformada por 61,182 empleados de Microsoft en EE. UU. Desde diciembre de 2019 hasta junio de 2020. La muestra incluyó a todos los empleados de Microsoft de EE. UU., excepto a aquellos que ocupan puestos de liderazgo sénior y / o son miembros de equipos que manejan habitualmente datos especialmente confidenciales. Entre los resultados se evidenció que el trabajo remoto en toda la empresa aumentó el número promedio de horas semanales de trabajo en 0.10 FV ($PAG < 0,001$, IC del 95% = 0,09-0,11). Se concluyó que, durante la emergencia sanitaria provocada por el coronavirus, los empleados y las empresas han invertido en el

capital físico y humano necesario para respaldar el trabajo remoto y la innovación se ha desplazado hacia nuevas tecnologías que admiten el trabajo remoto. Ambos factores hacen que sea más probable que, para muchas empresas, alguna versión del trabajo remoto persista más allá de la pandemia.

El siguiente ha sido el artículo de Carrasco (2021). Titulado: Teletrabajo: ventajas y desventajas en las organizaciones y colaboradores. El mismo que tuvo como propósito identificar diversas ventajas y desventajas del teletrabajo como herramienta utilizada por las empresas y sus implicancias. Para ello se empleó un estudio de tipo documental, exploratoria, descriptiva. Como técnica se utilizó el análisis documental y como instrumento la revisión sistemática. La población y muestra estuvo integrada por material bibliográfico. Los resultados reflejan las desventajas que pueden afectar el desempeño y la eficacia de los colaboradores en su trabajo, al tener que adaptarse al nuevo método de trabajo remoto y menos experiencia. Sin embargo, se llega a la conclusión que en el momento que existe una cultura organizacional de apoyo entre el trabajo y el hogar, los empleados son capaces de manejar estos niveles de conflicto de manera más efectiva, lo que asegura que continúen trabajando por formas más efectivas de demostrar lealtad y compromiso con la organización.

El aporte de Monteiro y Odd (2019). Artículo titulado: ¿El trabajo remoto mejora o perjudica la productividad laboral de la empresa? Evidencia longitudinal de Portugal. Con el propósito de analizar empíricamente el impacto del uso remoto en la productividad laboral de las empresas utilizando datos a nivel de empresa para Portugal. El método de estudio fue empírico-analítico mediante la observación de fenómenos y análisis estadísticos, la población fue integrada por 8525 empresas y la muestra 1610 empresas. Los resultados expresaron que, la adopción del trabajo remoto conduce a una pérdida de productividad estadísticamente significativa independientemente de la medida de productividad laboral que se utilice en las pequeñas empresas de Portugal. Entre las conclusiones se encontraron efectos opuestos del trabajo remoto para las empresas que no realizan actividades netamente administrativas y para las empresas que lo hacen, donde el trabajo remoto tiene un efecto significativamente negativo (positivo) en la productividad laboral para el primer

(último) tipo de empresas. Los efectos negativos del trabajo a distancia también son más probables para las pequeñas empresas que no exportan y emplean una fuerza laboral con un nivel de calificación inferior al promedio.

A nivel nacional, han sido seleccionados estudios como el de Irigoyen (2021). En la tesis: Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque. Su objetivo fue planificar estrategias laborales de teletrabajo para el desempeño del servidor público con discapacidad física en la mencionada organización. Aplicando un enfoque metodológico propositivo de tipo básico no experimental, con una muestra de 40 colaboradores con discapacidad física pertenecientes al GORE Lambayeque, como técnica se utilizó la encuesta y por instrumentos dos cuestionarios. Los resultados reflejaron que el 50% de los servidores públicos poseen bajos niveles de destrezas en el trabajo remoto. Se concluyó que los funcionarios no dan cumplimiento a las actividades que se les agenda en el teletrabajo (2.68); también precisan que no cuentan con destrezas adecuadas para el trabajo remoto (2.68); no obstante, el nivel mayor se manifestó ante el comportamiento positivo que tienen los trabajadores en el trabajo bajo presión (4.48), mencionando que tienen un aporte considerado para desarrollar trabajo remoto (3.28).

En tanto que, Fernández (2021). También desarrollo una tesis sobre: Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2. El objetivo fue definir la influencia del trabajo remoto en el desempeño del personal administrativo en una empresa distribuidora de Chiclayo. La metodología fue descriptiva correlacional no experimental transversal. Sus resultados reflejaron que el factor de relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral posee una ponderación de 0.492, reflejando una significativa correlación positiva moderada. Se concluyó que, dado que la productividad del trabajo remoto del personal administrativo ha mantenido una influencia moderada en las actividades administrativas de la institución, mientras mejor sea implementado el trabajo remoto mayor será el desempeño. Así también se reflejó que los componentes que influyen u ocasionan que este valor no de mayores resultados

son el compromiso para cumplir las tareas, la discreción con la información y la capacidad creativa de los colaboradores.

También, Uribe et al (2021). En el artículo: 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). Su objetivo fue establecer la correlación entre el trabajo remoto y la gestión de las emociones. Utilizando un método científico de enfoque positivista, diseño descriptivo-correlacional-transeccional, la muestra estuvo conformada por 148 estudiantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, a quienes se les aplicó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios. Entre los resultados se evidenció que el 47% de los trabajadores se muestra indiferente sobre el trabajo remoto y sobre la hipótesis de estudio se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.465, mostrando la correlación entre ambas variables, por cuanto se concluye que un 41% de los trabajadores se siente conforme con la jornada de trabajo remoto que posee. A lo que es importante precisar que, pese a que no todos los procesos de trabajo remoto se cubren de manera eficaz, una gran parte de los trabajadores se siente en su zona de confort en relación al trabajo remoto.

Por su parte, Delgado (2020). En el artículo: Trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covid-19. El objetivo fue analizar las prácticas de teletrabajo en el Perú en tiempos del Covid19. Este método corresponde a un estudio de tipo básico, diseño descriptivo narrativo, en el que se utilizan como técnica las herramientas de análisis documental y guía de análisis documental. Población y muestra incluyen material bibliográfico. Concluyendo que, en el contexto actual, las empresas que sean capaces de convertir sus operaciones al trabajo remoto deberían cambiar a sus empleados al teletrabajo o métodos de teletrabajo. Como resultado, las instituciones tanto privadas como públicas tendrán que cambiar de lugar de servicio durante el período de cuarentena. Esto permitirá la instalación donde sus trabajadores puedan realizar sus actividades por teletrabajo o por teletrabajo en el marco del distanciamiento social obligatorio.

Arriola y Neyra (2020). En la tesis: Analizando la efectividad del trabajo remoto en el sector Judicial. El objetivo es evaluar e investigar en qué consiste

la efectividad del trabajo remoto en el sistema de justicia peruano. El abordaje fue cualitativo, descubriendo a través de encuesta y entrevista, la población conformada por 20 trabajadores del Juzgado de Paz Laboral del Distrito 01 de Lima Este. Los resultados arrojaron que el 90,9% de los trabajadores forenses consideran el trabajo remoto una herramienta fundamental para continuar con la labor judicial, mientras que el 77,3% percibe que el trabajo remoto ha optimizado su eficiencia en el trabajo. De igual forma se concluye que el trabajo remoto contribuye a la agilidad de los trámites mediante el uso de la tecnología, y tal cual mostrado en las encuestas se puede dar la conclusión que el trabajo de los operadores forenses se ha efectuado con menos interrupciones posibilitando un mayor enfoque.

Referente a las teorías relacionadas con la variable trabajo remoto, la teoría institucional sustentada por Oliver en 1997 analiza básicamente el efecto de los elementos institucionales en la organización y en la prevalencia de prácticas organizacionales dentro de estos elementos. Se ha estudiado la teoría institucional por la influencia de las prácticas de recursos humanos y más específicamente en el ámbito de la gestión familiar y el trabajo flexible, que es una posible ventaja del trabajo a distancia. En cuanto a la teoría institucional, la empresa optará por trabajar de forma remota según el grado de presión externa que enfrente, el número de organizaciones que la adopten, los impuestos favorables y otras cosas. Sin embargo, la capacidad del consultor de evaluar y pagar a los empleados remotos de acuerdo con los resultados obtenidos va en contra del postulado de la teoría institucional por la falta de legitimidad que esto representa y porque, digamos, en general, este tipo de organizaciones son menos eficientes y tienen un rendimiento más bajo. que la probabilidad de supervivencia (Pérez et al. 2005).

Por su parte, la teoría de los recursos, sustentada por Wernerfelt en 198, es una visión teórica implementada alrededor de las habilidades internas de la organización, y es una de las teorías más usadas, en la administración de recursos humanos hace énfasis en los recursos internos de la organización. Como fuente de ventaja competitiva, el enfoque basado en recursos parece apropiado para estudiar el trabajo a distancia, ya que el trabajo a distancia

implica cuestiones organizativas y de recursos humanos. En este sentido, los gerentes pueden utilizar el trabajo remoto como una forma de flexibilidad organizacional que les permite reclutar y retener empleados valiosos que necesitan flexibilidad de tiempo y espacio en el lugar de trabajo (Wrihgt et al. 2001).

Entre las teorías a favor de cambiar el comportamiento organizacional, la teoría del comportamiento organizacional enfatiza al personal, sin embargo, a través de un argumento organizacional. Investiga el comportamiento y proyecta el rechazo a las posiciones normativas y prescriptivas de las anteriores teorías. Surgió a fines de la década de 1940, redefiniendo nociones administrativas al discrepar con las anteriores teorías. Para sustentar el comportamiento organizacional es menester definir el comportamiento de los individuos y por ese motivo es necesario analizar la motivación humana. Los gerentes deben conocer la necesidad humana de usar la motivación como catalizador de calidad de vida en las instituciones (Turín, 2016).

Mientras que la teoría burocrática sostiene que las organizaciones son entidades más grandes y complejas que tienen como división principal a los colaboradores, es decir, a sus trabajadores. El sistema burocrático resultó ser un modelo regulado que resalta la estructura organizacional y sus actividades de especialidad, estructura, previsibilidad, estabilidad, racionalidad y democracia. Así también, instituye rigidez, impersonalidad, cambios en las metas organizacionales, restricciones categóricas, se perpetúa a sí mismo y da lugar a la creación de conjuntos cerrados. Aquí es donde entra el liderazgo en las organizaciones, ya que se dan cuenta de que cuando los jefes dan órdenes injustificadas que no parecen beneficiar a los trabajadores, simplemente no las cumplen ni se revelan, en cambio, cuando los jefes son buenos líderes, los empleados se sienten cómodos en el trabajo y trabajan de manera más efectiva (Álvarez, 2020).

Haciendo referencia al enfoque conceptual de la variable trabajo remoto, en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Art. 16°, es definido como las actividades que contribuye a que los trabajadores desarrollen funciones de su trabajo en el hogar o zona de contención designada, utilizando el método

necesario que facilite el cumplimiento de las labores, siempre y cuando la condiciones para poder realizarlo se cumplan (Decreto de Urgencia N° 026-2020).

En cuanto al enfoque conceptual de las variables del comportamiento organizacional, se menciona a Robbins y Judge (2017), quienes definen el comportamiento organizacional como el campo que analiza la relación de las personas, conjuntos y organización en el comportamiento adentro de las instituciones, para aplicar este conocimiento para mejorar la efectividad de organizaciones. Incluso Arbaiza (2017), mencionó que el comportamiento organizacional utiliza el método científico para investigar sistemáticamente actuar de los individuos en el ambiente organizacional con el objetivo de optimizar la eficacia de la institución de acuerdo a la realidad y su contexto.

Chiavenato (2015) manifiesta que el Comportamiento organizacional es la constante coordinación que interviene entre el personal y de la institución en la cual son partícipes.

Zapata (2020) nos dice que, en cada nivel de comportamiento organizacional, como ellos; estructura organizacional, motivación, compromiso organizacional, liderazgo, trabajo en equipo, cultura y ambiente organizacional, se han producido cambios que afectan el comportamiento individual y grupal de las diferentes organizaciones, ya que se ha modificado el proceso de programación del trabajo y asignación de responsabilidades, ya que se ha perdido la comunicación entre los diferentes niveles. precisión y claridad debido a la necesidad de conversación virtual. Asimismo, los niveles de motivación y compromiso organizacional han disminuido, ya que los empleados tienen que cumplir no solo con sus responsabilidades laborales sino también con sus hogares; el trabajo en equipo se ha visto muy afectado ya que depende en gran medida de la comunicación directa y la interacción de los miembros, la realidad virtual ha provocado falta de claridad en los mensajes.

Kast y Rosenzweig (2003) expresaron que la cultura organizacional es el grupo de valores, creencias y entendimientos significativos que intercambian los integrantes de una empresa y proporciona maneras específicas de pensar, sentir

e interactuar para instruir el flujo de elección de decisiones y otras actividades. Una de las funciones más trascendentales de la gerencia y dirección es amoldar la cultura que, junto con la identidad, significará un impacto significativo en la forma de pensar y la calidad de gestión.

Robbins y Jugde (2017) La cultura organizacional es un sistema de valores integrados y la filosofía en la cual actúan el personal de la empresa, la distribución organizacional y los procedimientos de control para realizar un comportamiento normativo .

Robbins y Jugde (2017) El comportamiento grupal implica la síntesis de los comportamientos individuales de cada sujeto, donde la personalidad es una variable clave para comprender la dinámica del comportamiento social de los grupos de trabajo en la organización.

(Chiavenato, (2015) Nos indica que el comportamiento en grupos es el acto que realizan los integrantes de las instituciones empezando desde sus funciones asignadas con el fin de perfeccionar el actuar del equipo de trabajo para cumplir los objetivos.

Cañari (2017), comunica que es vital tener identidad y confianza al ser parte de un equipo, debido a que el actuar de los individuos tanto en singular como plural se conmuta valores y necesidades predefinidos en cada individuo, es por ello que se debe tomar en cuenta políticas que en la empresa pese a la existencia del trabajo remoto permita mayor interacción entre todos los niveles de la organización.

Robbins y Jugde, (2015) nos hacen entender que el comportamiento individual en una institución se describe al actuar o trato de los individuos que son parte de una organización o empresa. Siendo esta uno de los factores con mayor importancia a tener en cuenta para asegurar que las actividades de las instituciones den buenos resultados.

Montes (2021) manifestó que la nueva coyuntura ha variado la manera en la que los individuos se comportan y entienden diferentes situaciones sociales, como el hogar, la escuela y el trabajo; ya que muchas empresas al cambiar su modalidad a trabajo remoto, y/o a presencial alterna de colaboradores en las instalaciones de la organización bajo controles de

bioseguridad y con capacidades limitadas, generó una disminución en la motivación y la responsabilidad de los colaboradores en pro de los objetivos de la institución, debido a los cambios de hábitos que tienen que afrontar porque además de sus trabajos también son responsables de sus deberes, familia y hogar.

Cañari (2017), estableció que cada persona es única y es responsable de sus decisiones y actúa según las políticas determinadas que regulan una institución de manera que las comprende, por ello es vital reflexionar que el éxito de las empresas en las cuales sus colaboradores realizan su trabajo de manera remota depende mucho de su conducta individual en pro del logro de los objetivos organizacionales.

MacRae y Sawatzky (2020), establece que el trabajo remoto implica a individuos que laboran fuera de un entorno de oficina tradicional, es decir, personas que no tienen que viajar con frecuencia a un espacio físico específico para realizar tareas, realizar su trabajo desde su hogar o en otro lugar utilizando tecnología (p. 31)

Moreno (2012) declara que el trabajo remoto es la asignación de una actividad, la cual se ejecuta generalmente en el domicilio del empleado o en un lugar público decidido por el mismo. Así mismo el trabajo remoto fue definido haciendo referencia al derecho del empleado al respeto de la jornada laboral y a la desconexión digital (D. U. No. 127-2020).

Se define jornada de trabajo como "las horas que dedica los empleados a la realización de las funciones para el que está empleado. Esta jornada de trabajo está definida por la ley, con un máximo de 8 horas diarias o 48 horas semanales". (D. U. No. 127-2020).

Durante el trabajo remoto, el horario laboral será pactado con la organización previo a empezar tal manera o la que hubieran acordado con ocasión del mismo, siendo responsabilidad del trabajador estar dispuesto durante la misma para las coordinaciones que sean menesteres. (D. U. No. 127-2020).

La desconexión digital es el ejercicio de desintonizarse de los dispositivos electrónicos. En el entorno de trabajo involucra no tener ningún tipo de contacto (llamadas, mensajes, correos electrónicos, etc.) que no sea en el horario laboral. De la misma forma no es tolerado ser partícipe de junta o concentración fuera de del horario laboral (D. U. No. 127-2020)

Si mediante el horario pactado de desconexión digital la organización y el empleado llegan al acuerdo que el trabajador haga alguna actividad de carácter laboral, dicha tarea se considerara como trabajo en sobretiempo y se paga o compensa con descanso sustitutorio. (D. U. No. 127-2020)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo de Investigación:

La investigación fue de tipo aplicada así mismo (Hernández et al., 2018) la deduce tal como la que posee la habilidad de solucionar dilemas y no necesariamente con el crecimiento de teorías o conocimientos.

Diseño de Investigación:

La investigación presento un diseño no experimental con el motivo de que no es posible modificar las variables, en conocimiento del que realiza la investigación. Debido a esto es que la investigación se hizo a través del camino cuantitativo no experimental en vista que las variables de trabajo remoto y comportamiento organizacional necesitaran ser interpretadas en números y porcentajes, también se enfocara en analizar y evaluar las anomalías y variación acorde a la realidad. Las investigaciones correlacionales informan sobre una factible relación entre dos variables las cuales se podrían manifestar en diferentes contextos (Hernández et al) 2018.

Enfoque de Investigación:

La presente investigación fue realizada con un enfoque cuantitativo por el motivo que evalúa el análisis del trabajo remoto en el comportamiento organizacional en una Organización no Gubernamental Moquegua 2021I, haciendo referencia a lo explicado por Hernández, Fernández, y Baptista, la recopilación de data (numeral generalmente) es empleada por el enfoque cuantitativo con el propósito de evaluar una hipótesis, mediante un estudio inferencial y descriptivo y ultimadamente tener la potestad de afirmar las teorías propuestas (Hernández et al., 2018).

Diseño de Investigación:

La investigación fue de nivel correlacional dado que no existe un enfoque en la delineación de cualidades o caracterizas sino en tener la

facultad de analizar si hay existencia de algún tipo de relación entre dos variables, es decir si el trabajo remoto se relaciona o no con el comportamiento organizacional.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Trabajo Remoto

El concepto de trabajo remoto nos habla de la opción que les otorga la institución a los trabajadores de efectuar sus labores asignadas, a partir de un lugar diferente, no presencial excluyendo la exigencia de ir a las instalaciones de esta, usando medios informáticos como su primordial instrumento de trabajo (Ortega, 2017).

Así también como dimensiones de la variable trabajo remoto se consideró las siguientes: Jornada Laboral, Desconexión Digital, Horario de trabajo y Sobretiempo (D. U. No. 127-2020)

Variable 2: Comportamiento Organizacional

Robbins y Judge (2017), explican el comportamiento organizacional como la materia que estudia el impacto que poseen las personas, los conjuntos y la organización en respecto al comportamiento dentro de las instituciones, con el motivo de emplear esta idea para optimizar la eficacia de las instituciones.

Por consecuente tomamos en cuenta las siguientes dimensiones de la variable Comportamiento Organizacional: Cultura organizacional, comportamiento grupal y comportamiento individual (Robbins y Jugde 2017)

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Así como nos indican Hernández, Fernández y Baptista (2014): Se comprende por población “Al conjunto de personas, casos, argumentos o juicios que tienen concordancia con una serie de especificaciones”. En la presente investigación se manejó una única población integrada por 25

empleados de una Organización no Gubernamental, Moquegua 2021, siendo esta el recurso primario de esta investigación

Tabla 1: Género de los trabajadores

	Hombres	Mujeres
Genero	13	12
Total	25	

Tabla 2: Trabajadores por Área Encuestadas

N°	Área	Cantidad
1	Logística	3
2	Supervisión Técnica	6
3	Contabilidad	5
4	Asesoría Legal	2
5	Administración	5
6	R.R.H.H.	1
7	Tecnología de la Información	1
8	Secretaria	2
TOTAL	25	

Los criterios de selección fueron:

Criterios de inclusión: Se consideró a los trabajadores activos, con o sin especialidad en el área que desempeña y experiencia mayor o igual a 3 años.

Criterios de exclusión: Se excluyó a los Colaboradores que brindan servicios temporales.

Muestra

Se considera una muestra censal (Ramirez 1997) ya que se considerará a los 25 colaboradores los cuales simbolizan a todo el personal Organización no Gubernamental de Moquegua – 2021.

Muestreo

Se utilizó un muestreo no probabilístico. Según, Kinnaer y Taylor (1998) , considera este tipo de muestreo porque al investigador le es conveniente y por su fácil disponibilidad.

Unidad de análisis:

Se consideró a los trabajadores activos con especialidad que desempeñan en las áreas de Logística, Supervisión Técnica, Contabilidad, Asesoría Legal, Administración, Recursos Humanos, Tecnología de la Información, Secretaría y con experiencia mayor o igual a 5 años. Los colaboradores de los datos requeridos serán los trabajadores de la Organización no Gubernamental de Moquegua – 2021, de la cual dicha información mantendrá el anonimato requerido.

3.4 Técnicas e Instrumento de recolección de datos

Técnica

Se utilizó la encuesta como técnica a aplicar para poder cuantificar los resultados del trabajo remoto como el del comportamiento organizacional. La encuesta es una de las técnicas con mayor porcentaje de utilización para recopilar data cuantificable, por el motivo de su habilidad para organizar los resultados en un orden, mediante de la estandarización de respuestas. (López y Fachelli, 2015).

Instrumento

La actual investigación utilizara el cuestionario como instrumento para así cuantificar las respuestas del trabajo remoto como del comportamiento organizacional. Al momento hay instrumentos normalizados para ambas variables lo que se adecuará al contexto de la investigación y se sujetará a un juicio de expertos para su validación respectiva.

Validez y Confiabilidad

La validez es el procedimiento de más alta cercanía a la veracidad de la realidad que exhibe las conclusiones o inferencias. Además, se define por apoyar la autenticidad de los ítems que componen el instrumento de medición. La validez general de un instrumento incluye la validez de constructo y de contenido. La validez de contenido, según Hernández et. al (2010), declaró que es el nivel de medida de cada componente que forma parte de un constructo. En la actual investigación se efectuó la medición de los ítems a juicio de 3 expertos con conocimiento y experiencia en dicho campo investigativo, contando con la aprobación de:

- Mg. Carmen Milena Noblecilla Saavedra
- Dr. Germán Wilber Machicado Lea
- Mg. Maribel A. Rodríguez Yucra

Se efectuó una prueba piloto a un total de 15 individuos con el motivo de lograr establecer la confiabilidad del instrumento, la cual nos dio un valor de 0.769 para el trabajo remoto y de 0.885 en respecto comportamiento organizacional, por tal motivo se razona en las dos variables se estima aceptablemente confiable el instrumento.

Tabla 3: Confiabilidad Variable Trabajo Remoto (anexo)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,769	14

Tabla 4: Confiabilidad Variable Comportamiento Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	15

3.5. Procedimientos

Con la finalidad de hacer la recolección de datos se puso en marcha una encuesta que tuvo por objetivo establecer tanto el nivel del trabajo remoto como el nivel del Comportamiento Organizacional del personal de una Organización no Gubernamental de Moquegua. La encuesta fue compuesta por 34 preguntas en su totalidad las cuales fueron separados en 19 para trabajo remoto y 15 para Comportamiento Organizacional. La encuesta fue tomada durante las fechas de 01 al 15 de febrero del presente año.

3.6. Método de análisis de datos

El método utilizado fue el método de análisis, el cual es el grupo de métodos estadísticos que permiten la descripción e interpretación cuantitativa de los datos que se consiguió producto de las encuestas a los 25 trabajadores.

En respecto a la prueba de hipótesis se ejecutará a través del Programa estadístico SPSS versión 26. Que nos accede a trabajar con la prueba de r de Pearson para para realizar la evaluación de una relación significativa entre las variables Trabajo Remoto y Comportamiento Organizacional; asimismo la prueba del coeficiente de correlación de Pearson para probar la correlación entre dichas variables.

Asimismo, se aplicó el análisis por estadística descriptiva, en donde se buscó describir los datos recogidos por cada una de las variables. Para lo cual, se utilizó tablas y gráficos de distribución de frecuencias.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a la confidencialidad, la población considerada en esta investigación han sido los trabajadores, y para lo cual se garantizó la no vulneración de sus derechos fundamentales.

Para ello, se define el respeto a su dignidad como la base, fuente, el origen del cual provienen todos los derechos humanos. Es precisamente esta conexión que lo convierte en derecho fundamental. Siendo entendida a la dignidad humana como aquel respeto que tiene una persona sobre sí

mismo y se valora, en el mismo momento que es respetado por otras personas (Lamn, 2017).

Derecho a la Privacidad a la información proporcionada, podemos definirla como aquel derecho humano, en virtud del cual, toda persona tiene la soberanía de exceptuar o negar a otras personas, del conocimiento de su vida. (Estrada, 2004).

Respeto al Bienestar Social, es definida como la valoración que efectuamos de los contextos y el desenvolvimiento dentro de la sociedad. (Keyes, 1998).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo de los resultados estadísticos

4.1.1. Análisis descriptivo de la variable Trabajo remoto

Tabla 5: Análisis descriptivo de los niveles del trabajo remoto

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Trabajo remoto	Bajo	01	4
	Medio	24	96
	Total	25	100,0

Fuente: Elaboración propia (2022).

En la Tabla 5 se observa que, de los 25 colaboradores de una organización gubernamental de Moquegua - 2021, 96% muestra un nivel medio de trabajo remoto y el 4% muestra un nivel bajo de trabajo remoto.

4.1.2. Análisis descriptivo de la variable Comportamiento organizacional

Tabla 6: Análisis descriptivo de los niveles del comportamiento organizacional

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Comportamiento organizacional	Bueno	18	72
	Regular	07	28
	Total	25	100,0

Fuente: Elaboración propia (2022).

En la Tabla 6 se observa que, de los 25 colaboradores de una organización gubernamental de Moquegua - 2021, un 72% manifiesta que el comportamiento organizacional se encuentra en un nivel bueno medio y el 28% muestra un nivel regular

4.1.3. Análisis descriptivo de las dimensiones

Tabla 7: Análisis descriptivo de los niveles de Cultura Organizacional

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Cultura organizacional	Bueno	14	56
	Regular	09	35
	Bajo	02	8
	Total	25	100,0

Fuente: Elaboración propia (2022).

En la Tabla 7 se observa que, de los 25 colaboradores de una organización gubernamental de Moquegua - 2021, un 56% manifiesta que la cultura organizacional se encuentra en un nivel bueno, el 35% muestra un nivel regular y un 8% un nivel bajo.

Tabla 8: Análisis descriptivo de los niveles de Comportamiento Grupal

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Comportamiento Grupal	Bueno	18	72
	Regular	05	20
	Bajo	02	08
	Total	25	100,0

Fuente: Elaboración propia (2022).

En la Tabla 8 se observa que, de los 25 colaboradores de una organización gubernamental de Moquegua - 2021, un 72% manifiesta que el comportamiento grupal se encuentra en un nivel bueno, el 20% muestra un nivel regular y un 8% un nivel bajo.

Tabla 9: Análisis descriptivo de los niveles de Comportamiento Individual

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Comportamiento Individual	Bueno	22	88
	Regular	02	10
	Bajo	01	2
	Total	25	100,0

Fuente: Elaboración propia (2022).

En la Tabla 9 se observa que, de los 25 colaboradores de una organización gubernamental de Moquegua - 2021, un 88% manifiesta que el comportamiento Individual se encuentra en un nivel bueno, el 10% muestra un nivel regular y un 2% un nivel bajo.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de Normalidad

La prueba de naturalidad con la finalidad de establecer si la distribución es de tipo estándar. De esta manera determinar qué tipo de estadístico se va aplicar para el contraste de la hipótesis. Si el valor Sig. es $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula. Si el valor Sig. es $> 0,05$ se acepta la hipótesis nula

Tabla 10: Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo Remoto	,131	25	,200*	,955	25	,318
Comportamiento Organizacional	,158	25	,111	,944	25	,185

En la tabla se indica que cuando la muestra es mayor a 50 se toma en cuenta la prueba de Kolmogorov-Smirnov y cuando es menor se toma en cuenta Shapiro-Wilk. Además, si la significancia es menor a 0.05 se considera que la distribución de la muestra no es normal; si es mayor a 0.05; se considera que la distribución es normal. La prueba de normalidad se desarrolló para determinar la prueba estadística a usar para analizar las correlaciones de la investigación. Por ello, se decide utilizar la prueba de Shapiro – Wilk, y al ser el valor de “p” mayor a 0.05, se considera que los datos de la muestra presentan una distribución normal, debido a esto se utiliza la prueba no paramétrica de correlación de r de Pearson.

Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional en una organización no gubernamental de Moquegua - 2021, 2021. La regla de decisión se definió de la siguiente manera a continuación:

H0 – Los datos provienen de una distribución normal

H1 – Los datos no provienen de una distribución normal

4.2.2 Prueba de Hipótesis

Tabla 11: Rango de Relación

Valor	Criterio
R= 1.00	Correlación grande, perfecta y positiva
$0.90 \leq r < 1.00$	Correlación muy alta
$0.70 \leq r < 0.90$	Correlación alta
$0.40 \leq r < 0.70$	Correlación moderada
$0.20 \leq r < 0.40$	Correlación baja
$r = 0.00$	Correlación nula
$r = -1.00$	Correlación grande, perfecta y negativa

4.2.3. Resultados Inferenciales de las variables trabajo remoto y comportamiento organizacional

Objetivo general: Establecer la relación entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional en un Organización no gubernamental, Moquegua 2021.

Para la demostración del presente objetivo, se considerará la siguiente validación de hipótesis.

H0 - No existe relación entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional en una organización no gubernamental, Moquegua 2021

H1 - Existe relación entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional en una organización no gubernamental, Moquegua 2021

Regla de decisión

$P \geq 0.01$ aceptamos H1

$P < 0.01$ rechazamos H0

Tabla 12

Relación entre trabajo remoto y comportamiento organizacional.

Correlaciones			Trabajo remoto	Comportamiento organizacional
<i>r</i> de Pearson	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

Como se observa en la tabla 12, las variables trabajo remoto y comportamiento organizacional poseen una correlación positiva alta y significativa ($r = 0,758$ y $p < 0,01$). Por ello, se acepta H_1 que asume: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional en una organización no gubernamental, Moquegua 2021. Y así mismo se rechaza la hipótesis nula porque $P < 0,01$ y nuestro Sig. (bilateral) es de 0.000

Objetivo específico 1: Establecer la relación entre el trabajo remoto y la cultura organizacional en un Organización no gubernamental, Moquegua 2021.

Para la demostración del presente objetivo, se considerará la siguiente validación de hipótesis.

Hipótesis específica 1:

H0 - No existe relación entre el trabajo remoto y la cultura organizacional en una organización no gubernamental, 2021

H1 - Existe relación entre el trabajo remoto y la cultura organizacional en una organización no gubernamental, 2021

Regla de decisión

$P \geq 0.01$ aceptamos H1

$P < 0.01$ rechazamos H0

Tabla 13

Relación entre trabajo remoto y la cultura organizacional.

Correlaciones			Trabajo remoto	Cultura organizacional
<i>r</i> de Pearson	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

Interpretación:

Como se observa en la tabla 13, la variable trabajo remoto y la dimensión cultura organizacional poseen una correlación positiva alta y significativa ($r = 0,715$ y $p < 0,01$). Por ello, se acepta H₁ que asume: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la cultura organizacional en una organización no gubernamental Moquegua, 2021.

Objetivo específico 2: Establecer la relación entre el trabajo remoto y el comportamiento grupal en un Organización no gubernamental, Moquegua 2021.

Para la demostración del presente objetivo, se considerará la siguiente validación de hipótesis.

Hipótesis específica 2:

H0 - No existe relación entre el trabajo remoto y el comportamiento grupal en una organización no gubernamental, Moquegua 2021

H1 - Existe relación entre el trabajo remoto y el comportamiento grupal en una organización no gubernamental, Moquegua 2021

Regla de decisión

$P \geq 0.01$ aceptamos H1

$P < 0.01$ rechazamos H0

Tabla 14

Relación entre trabajo remoto y el comportamiento grupal.

Correlaciones		Trabajo remoto	Comportamiento grupal
<i>r</i> de Pearson	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,650**
		N	,000
Comportamiento grupal	Comportamiento grupal	Coeficiente de correlación	,650**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			25
			25

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

Interpretación:

Como se observa en la tabla 14, la variable trabajo remoto y la dimensión comportamiento grupal poseen una correlación positiva moderada y significativa ($r = 0,650$ y $p < 0,01$). Por ello, se acepta H₂ que asume: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el comportamiento grupal en una organización no gubernamental, Moquegua 2021.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre el trabajo remoto y el comportamiento individual en un Organización no gubernamental, Moquegua 2021.

Para la demostración del presente objetivo, se considerará la siguiente validación de hipótesis.

Hipótesis específica 3:

H0 - No existe relación entre el trabajo remoto y el comportamiento individual en una organización no gubernamental, Moquegua 2021

H1 - Existe relación entre el trabajo remoto y el comportamiento individual en una organización no gubernamental, Moquegua 2021

Regla de decisión

$P \geq 0.01$ aceptamos H1

$P < 0.01$ rechazamos H0

Tabla 15.

Relación entre trabajo remoto y el comportamiento individual.

Correlaciones			Trabajo remoto	Comportamiento individual
<i>r</i> de Pearson	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,581**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Comportamiento individual	Coeficiente de correlación	,581**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

Interpretación:

Como se observa en la tabla 15, la variable trabajo remoto y la dimensión comportamiento individual poseen una correlación positiva moderada y significativa ($r = 0,581$ y $p < 0,01$). Por ello, se acepta H₃ que asume: Existe

relación significativa entre el trabajo remoto y el comportamiento individual en una organización no gubernamental, Moquegua 2021.

V. DISCUSIÓN

Respecto al *objetivo* general, los resultados de la tabla 12, nos indican que las variables trabajo remoto y comportamiento organizacional poseen una correlación positiva alta y significativa ($r = 0,758$ y $p < 0,01$). Por ello, se acepta la hipótesis que asume: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional, este resultado concuerda con lo investigado por Zapata (2020) quien manifiesta que los niveles individualmente separados del comportamiento Organizacional, los cuales son; la estructura organizacional, la motivación, el compromiso organizacional, el liderazgo, el trabajo en equipo, la cultura y el clima organizacional, se han generado variaciones que afectan en el comportamiento de los colaboradores individualmente y conjuntamente de las distintas organizaciones y grupos de las diferentes instituciones, pues se cambió el proceso de planificación del trabajo y la asignación funciones ya que la comunicación entre los distintos niveles perdió la claridad y exactitud por la necesidad de mantener comunicaciones virtuales, asimismo ha disminuido el nivel de compromiso organizacional y motivación, debido a que los colaboradores no solamente deben cumplir con las funciones laborales sino que también las del hogar, además; el trabajo en grupos se ha visto muy perjudicado ya que este esta compuesto principalmente por la interaccion y la comunicación directa de los colaboradores, el hecho de la virtualidad ha impactado en la eficacia de comprensión de los mensajes.

Respecto al *primer objetivo específico*, los resultados de la tabla 13, muestran que la variable trabajo remoto y la dimensión cultura organizacional poseen una correlación positiva alta y significativa ($r = 0,715$ y $p < 0,01$). Por ello, se acepta H_1 que asume: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la cultura organizacional en una organización no gubernamental, Moquegua 2021, estos resultados coinciden con lo planteado por Dvorak, (2021) quien determinó que la pandemia por COVID-19 obligó a muchas empresas a implementar el trabajo remoto modificando la cultura organizacional dentro de la oficina, para ello frente a la necesidad de trabajar de manera remota, era necesario que las empresas sigan reforzando el sentido de pertenencia entre los empleados para

mantener el compromiso de los mismos y que contribuyan de manera eficaz al alcance de las metas propuestas por la organización.

Ante lo mencionado anteriormente se concuerda con lo planteado por Kast y Rosenzweig (2003) manifestaron que la cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que comparten los miembros de una organización y proporciona formas específicas de pensar, sentir e interactuar para guiar el proceso de toma de decisiones y otras actividades, asimismo; Robbins y Jugde (2017) estableció que la cultura organizacional es un sistema de valores compartidos y creencias que interactúan con las personas de la empresa, la estructura organizacional y los sistemas Control para producir un comportamiento normativo, ello implica que una adecuada cultura organizacional implica un mejor desempeño de las actividades laborales tanto remotas como presenciales.

Respecto al *segundo objetivo específico*, los resultados de la tabla 14, muestran que la variable trabajo remoto y la dimensión comportamiento grupal poseen una correlación positiva moderada y significativa ($r = 0,650$ y $p < 0,01$). Por ello, se acepta la hipótesis que asume: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el comportamiento grupal en una organización no gubernamental, Moquegua 2021, estos resultados son contradictorios respecto a lo obtenido Yang et al (2021) quienes descubrieron que el cambio al trabajo remoto en toda la empresa hizo que los grupos empresariales dentro de Microsoft, estuvieran menos interconectados, se redujo la red de colaboración informal de la empresa y provocó que las personas pasaran menos tiempo colaborando entre ellos con los lazos que además, el cambio al trabajo remoto en toda la empresa hizo que los empleados pasaran una mayor parte de su tiempo de colaboración con su familia quienes no contribuyen eficientemente en sus actividades laborales y por ende se relacionan menos con sus compañeros de trabajo quienes les pueden proporcionar acceso a nueva información y a desempeñar de mejor manera sus actividades laborales, asimismo el trabajo remoto en toda la empresa hizo que la red de colaboración de los trabajadores se volviera más estática y aislada, con menos puentes entre partes

dispares, hubo una disminución en la comunicación sincrónica y un aumento en la comunicación asincrónica.

Los resultados muestran que pese a que la actual coyuntura no permite una interacción adecuada entre los colaboradores de una empresa, ante ello Cañari (2017), manifiesta que es de vital importancia mantenerse con identidad y confianza al pertenecer a un equipo, debido a que el actuar de los individuos tanto en solitario como en conjunto se conmutan valores y necesidades establecidas en cada individuo, es por ello que se debe tomar en cuenta estrategias que en la empresa pese a la existencia del trabajo remoto permita mayor interacción entre todos los niveles de la organización.

Respecto al *tercer objetivo específico*, los resultados de la tabla 15, muestran que la variable trabajo remoto y la dimensión comportamiento individual poseen una correlación positiva moderada y significativa ($r = 0,581$ y $p < 0,01$). Por ello, se acepta H_3 que asume: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el comportamiento individual en una organización no gubernamental, 2021; este resultados corrobora lo establecido por Montes (2021) quien manifestó que la nueva coyuntura ha cambiado la forma en que las personas se comportan y entienden diferentes situaciones sociales, como el hogar, la escuela y el trabajo; ya que muchas empresas al cambiar su modalidad a trabajo remoto, y/o a presencial alterna de colaboradores en las instalaciones de la organización bajo controles de bioseguridad y con capacidades limitadas, generó una disminución en la motivación y el compromiso de los colaboradores en pro de las metas de la organización, debido a los cambios de hábitos que tienen que afrontar porque además de sus trabajos también son responsables de sus deberes, familia y hogar.

Estos resultados concuerdan con lo planteado por Robbins y Jugde, (2015), quienes manifiestan que el comportamiento individual de los colaboradores en una organización es una de las variables más importantes a considerar para garantizar que las operaciones de las empresas sean exitosas, asimismo Cañari (2017), estableció que cada persona es única y es garante de su comportamiento y actúa de acuerdo a las políticas determinadas dentro de

una institución de la manera que las comprende, por ello es significativo tener en cuenta el triunfo de las empresas en las cuales sus colaboradores realizan su trabajo de manera remota depende mucho de su conducta individual en pro del logro de los objetivos organizacionales.

VI. CONCLUSIONES

Primero. – Se determinó que existe relación entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional en una organización no gubernamental, Moquegua 2021, cumpliendo el primer objetivo, con el resultado de correlación positiva alta y significativa ($r = 0,758$ y $p < 0,01$). Por ello, se acepta H_1 que asume que existe relación significativa, es decir, a medida que mejor sea el trabajo remoto, mejorará el comportamiento organizacional en una organización no gubernamental, en la percepción de sus trabajadores.

Segundo. – Se estableció que existe relación entre la variable trabajo remoto y la dimensión cultura organizacional, cumpliendo el primer objetivo específico, con el resultado que poseen una correlación positiva alta y significativa ($r = 0,715$ y $p < 0,01$). Por ello, se acepta H_1 que asume que existe relación significativa entre el trabajo remoto y la cultura organizacional, es decir, a medida que mejor sea el trabajo remoto, mejorará la cultura organizacional, en la percepción de sus trabajadores.

Tercero. – Se concluyó que existe relación entre la variable trabajo remoto y la dimensión comportamiento grupal, cumpliendo el segundo objetivo específico, con el resultado de que poseen una correlación positiva moderada y significativa ($r = 0,650$ y $p < 0,01$). Por ello, se acepta H_2 que asume que existe relación significativa entre el trabajo remoto y el comportamiento grupal en una organización no gubernamental, Moquegua 2021, es decir, a medida que mejor sea el trabajo remoto, mejorará el comportamiento grupal, en la percepción de sus trabajadores.

Cuarto. – Se demostró que existe relación entre la variable trabajo remoto y la dimensión comportamiento individual, cumpliendo el tercer objetivo específico, con el resultado de que poseen una correlación positiva moderada y significativa ($r = 0,581$ y $p < 0,01$). Por ello, se acepta H_3 que asume que existe relación significativa entre el trabajo remoto y el comportamiento individual en una organización no gubernamental, Moquegua 2021, es decir, a medida que mejor sea el trabajo remoto, mejora el comportamiento individual, en la percepción de sus trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. -Se recomienda al gerente de la Organización no Gubernamental, Moquegua 2021, iniciar un proceso de cambio de actividades laborales remotas a semipresenciales, implementando programas de capacitación que impliquen desarrollo de habilidades blandas y duras que permitan un mejor desempeño de los colaboradores tanto en sus tareas remotas y presenciales que conlleven al logro de los objetivos organizacionales.

Segundo. - La organización realizar reuniones periódicas en las cuales se socialicen las normas y valores de la organización con la finalidad de motivar a los colaboradores a mejorar su cultura organizacional y con ello mejore el ambiente laboral, la interacción entre los mismos contribuyendo a que desarrollen de manera más eficiente sus actividades presenciales y/o remotas.

Tercero. - Se recomienda al gerente de la organización desarrollar actividades de confraternidad tomando en consideración las medidas sanitarias necesarias que permita que los colaboradores sientan seguridad e identidad al pertenecer a un grupo, en donde interactúen con sus compañeros y conozcan sus necesidades y valores, con el fin de lograr un mejor desempeño al desarrollar su trabajo.

Cuarto. - Se recomienda implementar un programa de incentivos laborales con la finalidad de contribuir a que cada colaborador se esfuerce por desarrollar de manera más efectiva sus labores ya que se debe tomar en cuenta que el comportamiento individual de los colaboradores en una organización es una de las variables más importantes a considerar para garantizar que las operaciones de las empresas sean exitosas

REFERENCIAS

- Ahrendt D, Cabrita J, Clerici E, (2020). Live, Work and COVID-19. 2020. Publications Office of the European Union, 1-80
- Álvarez, J. (2020). *Liderazgo y administración de empresas contemporáneas*. Fundación Universidad de América. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7882/1/476108-2020-I-GTH.pdf>
- Arriola y Neyra (2020). *Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654024/Arriola_GM.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Arbaiza, L. (2017). *Liderazgo y Comportamiento Organizacional*. ESAN.
- Cañarí Lopez, Y. (2017). *Motivación laboral y comportamiento organizacional en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059*. Lima-2016. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/405>
- Carrasco (2021). *Teletrabajo: ventajas y desventajas en las organizaciones y colaboradores*. Revista FAECO Sapiens 4(2) 1-9. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/221/2212240001/2212240001.pdf>
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional*. 3° Ed. México: Mc Graw Hill.
- Chavenato; I. (2009). *Administración de recursos humanos*. Recuperado de: <http://bit.ly/2XCV0b6>
- Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M., & Cuba, L. (2020). *El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19*. Review of Global Management, 6(1), 50-55. <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/issue/view/107>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), “El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 22 (LC/TS.2020/46). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf

- D. U. N° 127-2020. Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. Diario Oficial El Peruano (2020). Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1473551/Decreto%20de%20Urgencia%20N%C2%B0127-2020.pdf>
- D. U. No. 026-2020. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Diario Oficial El Peruano (2020). Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>
- Decreto de Urgencia N° 026-2020 (2020). Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (Covid-19) en el Territorio Nacional. Diario Oficial el peruano. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>
- Delgado, A. (2020). *El trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covid-19*. Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 3(2) 72-84 <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34/31>
- Dvorak, J. (2021), *"The Impact on Organization Behavior in a Telecommuting World and the Potential Impacts on the Business"*. Dissertations, Theses, and Projects. 574. <https://red.mnstate.edu/thesis/574>
- Eisenhardt, K. (1989). Agency Theory: Na Assessment and Review, Academy of Management Review 14(1) 57-74.
- Escuela de Negocios UPAEP (2021). *Estado del trabajo remoto en México durante la pandemia de COVID-19*. Observatorio de Competitividad y Nuevas Formas de Trabajo. https://investigacion.upaep.mx/images/img/editorial_upaep/biblioteca_virtual/pdf/etrmndpc19_final.pdf
- Eurofound y OIT. 2019. Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Ginebra: OIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf

Fernández (2021). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56524/Fernandez_BJCCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Galanti, T. Guidetti, G. Mazzei, e. Zappalá, s. y Toscano, F. (2021). Working from home during the COVID-19 outbreak. The impact on employee productivity, engagement, and remote work stress. *Wolters Kluwer Public Health Emergency Collection* 63(7) 426-432. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8247534/>

Irigoyen, J. (2021). *Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque*. Universidad César Vallejo. https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2021/06/Irigoyen_MJSDR-SD.pdf

Hernández, S. y Rodríguez. (2008). *Administración: Teorías, Procesos, Áreas funcionales y Estrategias para la Competitividad*. (2 ed.). México.

Hernández, R; Fernández, C y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6 ed.). México

Juárez, J. (2021). *El futuro del Trabajo remoto en el Perú*. Futurelab. <https://futurelab.pe/el-futuro-del-trabajo-remoto-en-el-peru/>

Kast Fremont, E. y Rosenzweig, James E. (2003). *Administración de las Organizaciones*. México: McGraw Hill.

Kinnear, T. y Taylor, J. (1998). *Investigación de mercados. Un enfoque aplicado*.(5a ed.). Colombia: McGraw-Hill.

Konradt U, Hertel G, Schmook R. (2019). *Quality of management by objectives, task-related stressors, and non-task-related stressors as predictors of stress and job satisfaction among teleworkers*. *Eur J Work Organ Psychol* 2003; 12: 61–79

López, R., & Fachelli, S. (27 de Octubre de 2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Obtenido de

https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocqua_a2016_cap2-3.pdf

- MacRae, I y Sawatzky, R. (2020). Trabajo remoto: Personalidad y rendimiento Resultados de la investigación. <https://mxintegralmc.com/proyectos/Thomas/webinar/Ian+MacRae+Remote+Working+Whitepaper.en.es.pdf>
- Montes, H. (10/08/2021) Comportamiento organizacional en tiempos de COVID-19. IBERO. <https://www.iberro.edu.co/2021/08/10/comportamiento-organizacional-en-tiempos-de-covid-19/>
- Monteiro, N. y Odd, M. (2019). *Does Remote Work Improve or Impair Firm Labour Productivity? Longitudinal Evidence from Portugal*. Cesifo Working Papers 7991 1-52. <http://www.cesifo-group.org/wp>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Decimotercera edición. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0485.%20Comportamiento%20humano%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Oliver, C. (1997). Sustainable Competitive Advantage: Combining Institutional and Resource-based Views”, *Strategic Management Journal* 18(9) 697-713.
- OMS (Organización Mundial de la Salud). (2020). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020. <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-openingremarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas/PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (2020). Encuesta: respuestas de las empresas argentinas ante el impacto de la cuarentena general en sus operaciones, <https://pactoglobal.cl/wp-content/uploads/2020/04/Encuesta-a-empresas-argentinas-ante-el-impacto-de-la-cuarentena-en-sus-operaciones.pdf>.
- Pérez, M. Luis, M. y Martínez, A. (2005). Teletrabajo y teorías organizativas: análisis empírico de su viabilidad y difusión potencial. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa* 14(2) 125-144. https://www.researchgate.net/publication/349311074_Teletrabajo_y_teorias

s_organizacionales_analisis_empirico_de_su_viabilidad_y_difusion_potencial/link/602a1fe5a6fdcc37a8292326/download

- Pérez, J. (2020). Comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 HORAS EIRL., Huánuco, 2020. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55678>
- Ramírez C., Tulio A. (1997) Como Hacer un Proyecto de Investigación. Caracas. Editor Tulio A. Ramírez
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional. Editorial FOCA
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional (15a ed.). México: Pearson.
- Sandoval, J. (2021). Impacto de la Covid-19 en el vínculo laboral de los agentes de Costamar Travel Oficina Alcanfores, 2020 [Tesis de grado, Universidad de San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8183/SANDOVAL_FJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Savona, M. (2021), La nueva normalidad como nueva esencialidad? COVID-19, transformaciones digitales y estructuras laborales, Revista CEPAL, N° 132 (LC/PUB.2021/4-P), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
- Turín, N. (2016). Teoría general de la administración. Fondo Editorial de la Universidad Continental. http://repositoriodemo.continental.edu.pe/bitstream/continental/2212/1/DO_FCE_EE_MT_UC0880_20162.pdf
- Uribe, J. Jiménez, K. Vargas, J. Rey, D. Bashualdo, M. y Geraldo, 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). DOI: <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>
- Wernerfelt, B. (1984). A Resource-based View of the Firm, Strategic Management Journal. 5(2) 171-180.
- Wright, P. Dunford, B. Snell, S. (2001). Human Resources and the Resource Based View of the firm, Journal of Management 27(1) 701-721.

Yang, L. Holtz, D. Jaffe, S. Siddharth, S. Shilpi, S. Weston, J. Connor, J. Shah, N. Sherman, K. Hecht, B. & Teevan, J. (2021). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nat Hum Behav* 1(1) 1-14. <https://www.nature.com/articles/s41562-021-01196-4#citeas>

Zapata, A (13/11/2020). Impacto de la Covid- 19 en el comportamiento organizacional. Alan Fairlie Reynoso . <http://alanfairliereinoso.pe/?p=7471>

ANEXOS

El trabajo remoto y su relación con el comportamiento organizacional en una organización no gubernamental,

Moquegua 2021

Anexo 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Trabajo remoto	El concepto de trabajo remoto se refiere a la posibilidad que le brinda la organización a sus empleados de realizar las funciones de su cargo, desde otro lugar, a distancia sin necesidad de ir a las instalaciones de está, utilizando las tecnologías de la información como su principal herramienta de Trabajo (Ortega, 2017).	Variable operacionalizada a través de 4 dimensiones: jornada laboral, horario de trabajo, sobretiempo y desconexión digital.; para medirla, fue aplicado un cuestionario.	Jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso ▪ Supervisión ▪ Acceso a la información ▪ Cooperación 	Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
			Horario de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación ▪ Evaluación ▪ Relación armoniosa 	
			Sobretiempo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento de procesos ▪ Identificación de responsabilidades 	
			Desconexión digital	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoción de ideas ▪ Estrés Laboral ▪ Manejo de Tecnología ▪ Colaboración 	

Nota: Elaboración Propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Comportamiento organizacional	Robbins y Judge (2017), definen el comportamiento organizacional como el campo de estudio que investiga el efecto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar este conocimiento en mejorar la efectividad de las organizaciones.	Variable operacionalizada a través de 3 dimensiones: cultura organizacional, comportamiento grupal, comportamiento individual para medirla, se aplicará un cuestionario.	Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desempeño ▪ Expresión emocional ▪ Percepción ▪ Integridad de la persona ▪ Conducta motivada 	Likert
			Comportamiento grupal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección ▪ Deseo de participación ▪ Valor humano ▪ Sistemas sociales ▪ Interés mutuo 	1. Nunca 2. Casi Nunca
			Comportamiento individual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ética ▪ Esfuerzo mental ▪ Factor tecnología ▪ Compromiso laboral ▪ Ausentismo 	3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

Nota: Elaboración Propia

Anexo 2
Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Variables	Metodología
	Objetivo general	-	Tipo de investigación
¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional en una organización no gubernamental, Moquegua 2021?	terminar la relación que existe entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional en una organización no gubernamental, Moquegua 2021.	- Variable 1: - Trabajo remoto	Aplicada
		-	Diseño de investigación
	Objetivos específicos	-	Población y muestra
		- Jornada laboral	Correlacional simple
		- Horario de trabajo	
		- Sobretiempo	
		- desconexión digital	
		-	Muestreo:
	Hipótesis general	-	Trabajadores en una organización no gubernamental, Moquegua 2021
Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional en una organización no gubernamental, Moquegua 2021.	Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la cultura organizacional en una organización no gubernamental, Moquegua 2021.	- Variable 2: - Comportamiento organizacional	
	Hipótesis específicas		
H ₁ : Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la cultura organizacional en una organización no	: Determinar la relación que existe el trabajo remoto y el comportamiento grupal en una organización no gubernamental, Moquegua 2021.		

gubernamental, 2021.

H2: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el comportamiento grupal en una organización no gubernamental, Moquegua 2021.

H3: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el comportamiento individual en una organización no gubernamental, Moquegua 2021.

: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el comportamiento individual en una organización no gubernamental, Moquegua 2021.

- Dimensiones:
- Cultura organizacional
 - Comportamiento grupal
 - Comportamiento individual

Censal

Técnicas:

Encuesta

Instrumentos:

Cuestionario para medir el trabajo remoto

Cuestionario para medir el comportamiento organizacional

Validez

juicio de 3 expertos

Confiabilidad

Alfa de Cronbach

Análisis de datos

SPSS V26

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario aplicado para medir el Trabajo Remoto y el Comportamiento Organizacional

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el comportamiento organizacional en una organización no gubernamental, Moquegua 2021. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ Siempre 4
- ✓ Casi siempre 3
- ✓ A veces 2
- ✓ Casi nunca 1
- ✓ Nunca 0

N.º	Ítems	Siem pre	Casi siem pre	A vece s	Casi nunc a	Nunc a
1	Considera que tiene los conocimientos suficientes para trabajar desde casa.					
2	Siente que el control de sus actividades es efectivo.					
3	Participa de manera activa con ideas para mejorar su área de trabajo.					
4	Es comprometido para alcanzar sus metas y objetivos.					
5	Cumple adecuadamente con sus horarios de trabajo.					
6	Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto.					
7	Se tiene adecuada comunicación con sus superiores y compañeros mediante el trabajo remoto.					

8	Se puede considerar una buena alternativa trabajar desde casa.					
9	Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al trabajar desde casa.					
10	Su jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas.					
11	Las metas establecidas asociadas a los tiempos son alcanzadas sin dificultad.					
12	Tuvo facilidad para comprender y asumir sus funciones y responsabilidades cuando se implementó el trabajo remoto.					
13	Cumple con sus actividades con esmero y dedicación.					
14	Frente a ciertos inconvenientes que se puedan presentar en su jornada laboral usted lo resuelve de manera adecuada .					
15	Pese a que realiza sus actividades a través del trabajo remoto sus superiores reconocen sus logros.					
16	Considera usted que presenta mayor estrés trabajando desde casa.					
17	Se adaptó fácilmente a las tecnologías implementadas para realizar el trabajo remoto.					
18	Percibe un buen desenvolvimiento y flujo de ideas entre usted y sus compañeros al realizar trabajo remoto.					
19	Considera que hubo colaboración entre el personal con las tareas y actividades que debe realizar en teletrabajo.					
20	Considera usted que su nivel de desempeño acerca del teletrabajo lo ha ayudado a implementarlo de manera adecuada.					
21	Con la realización del teletrabajo ha notado cambios a nivel organizacional en la institución.					
22	Se siente motivado al realizar sus actividades remotas puesto que la organización implemento plataformas amigables.					
23	Considera usted que se toma en cuenta sus decisiones pese a que no sea del agrado de los demás.					
24	Considera usted que en su ambiente laboral le permite transmitir sus emociones y desenvolverse adecuadamente.					
25	Considera usted que la distribución del trabajo se hace en forma organizada y equitativa.					
26	Generalmente todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo.					
27	Considera usted que mantiene el conjunto de virtudes cuanto a su actuación, interacción y relación con su entorno a pesar de realizar trabajo remoto.					

28	Se consideró interactuar con el personal para dar a conocer y explicar la situación del empleo del trabajo remoto.					
29	Existe claridad en el rol social que usted desempeña en la institución.					
30	Actúa con profesionalismo de acuerdo con los objetivos o criterios establecidos en su centro laboral.					
31	Usted considera que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo necesario.					
32	Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa.					
33	Siente usted un compromiso laboral hacia su centro laboral.					
34	Sinceramente asiste usted puntualmente a sus horarios laborales todos los días.					

Gracias por su Colaboración

Anexo 4: Juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Jornada laboral								
1	Considera que tiene los conocimientos suficientes para trabajar desde casa.	X		X		X		
2	Siente que el control de sus actividades es efectivo.	X		X		X		
3	Participa de manera activa con ideas para mejorar su área de trabajo.	X		X		X		
4	Es comprometido para alcanzar sus metas y objetivos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Horario de trabajo								
5	Cumple adecuadamente con sus horarios de trabajo.	X		X		X		
6	Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto.	X		X		X		
7	Se tiene adecuada comunicación con sus superiores y compañeros mediante el trabajo remoto.	X		X		X		
8	Se puede considerar una buena alternativa trabajar desde casa.	X		X		X		
9	Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al trabajar desde casa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Sobretiempo								
10	Su jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas.	X		X		X		
11	Las metas establecidas asociadas a los tiempos son alcanzadas sin dificultad.	X		X		X		
12	Tuvo facilidad para comprender y asumir sus funciones y responsabilidades cuando se implementó el trabajo remoto.	X		X		X		
13	Cumple con sus actividades con esmero y dedicación.	X		X		X		
14	Frente a ciertos inconvenientes que se puedan presentar en su jornada laboral usted lo resuelve de manera adecuada.	X		X		X		
15	Pese a que realiza sus actividades a través del trabajo remoto sus superiores reconocen sus logros.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desconexión digital								
16	Considera usted que presenta mayor estrés trabajando desde casa.	X		X		X		
17	Se adaptó fácilmente a las tecnologías implementadas para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
18	Percibe un buen desenvolvimiento y flujo de ideas entre usted y sus compañeros al realizar trabajo remoto.	X		X		X		

19	Considera que hubo colaboración entre el personal con las tareas y actividades que debe realizar en teletrabajo.	X		x		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dr. German Wilber Machicado Lea

DNI: 00514934

Especialidad del validador: Lic. En Administración


Moquegua 19 de Enero del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



.....
German W. Machicado Lea
DOCTOR EN EDUCACIÓN
DNI. 00514934
N° Reg. 052-051537

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL


N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Cultura organizacional								
1	Considera usted que su nivel de desempeño acerca del teletrabajo lo ha ayudado a implementarlo de manera adecuada.	x		X		X		
2	Con la realización del teletrabajo ha notado cambios a nivel organizacional en la institución.	X		X		X		
3	Se siente motivado al realizar sus actividades remotas puesto que la organización implemento plataformas amigables.	X		X		X		
4	Considera usted que se toma en cuenta sus decisiones pese a que no sea del agrado de los demás.	X		X		X		
5	Considera usted que en su ambiente laboral le permite transmitir sus emociones y desenvolverse adecuadamente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comportamiento grupal								
6	Considera usted que la distribución del trabajo se hace en forma organizada y equitativa.	X		X		X		
7	Generalmente todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo.	X		X		X		
8	Considera usted que mantiene el conjunto de virtudes cuanto a su actuación, interacción y relación con su entorno a pesar de realizar trabajo remoto.	X		X		X		
9	Se consideró interactuar con el personal para dar a conocer y explicar la situación del empleo del trabajo remoto.	X		X		X		
10	Existe claridad en el rol social que usted desempeña en la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Comportamiento individual								
11	Actúa con profesionalismo de acuerdo con los objetivos o criterios establecidos en su centro laboral.	X		X		X		
12	Usted considera que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo necesario.	X		X		X		
13	Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa.	X		X		X		
14	Siente usted un compromiso laboral hacia su centro laboral.	X		X		X		

15	Sinceramente asiste usted puntualmente a sus horarios laborales todos los días.	x		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg Dr/ Mg: Dr. German Wilber Machicado Lea


DNI: 00514934

Especialidad del validador: Lic. En Administración

Moquegua 19 de Enero del 2022

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

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



 German W. Machicado Lea
 DOCTOR EN EDUCACIÓN
 DNI. 00514934
 N° Reg. 052-051537



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Jornada laboral							
1	Considera que tiene los conocimientos suficientes para trabajar desde casa.	X		X		X		
2	Siente que el control de sus actividades es efectivo.	X		X		X		
3	Participa de manera activa con ideas para mejorar su área de trabajo.	X		X		X		
4	Es comprometido para alcanzar sus metas y objetivos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Horario de trabajo							
5	Cumple adecuadamente con sus horarios de trabajo.	X		X		X		
6	Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto.	X		X		X		
7	Se tiene adecuada comunicación con sus superiores y compañeros mediante el trabajo remoto.	X		X		X		
8	Se puede considerar una buena alternativa trabajar desde casa.	X		X		X		
9	Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al trabajar desde casa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Sobretiempo							
10	Su jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas.	X		X		X		
11	Las metas establecidas asociadas a los tiempos son alcanzadas sin dificultad.	X		X		X		
12	Tuvo facilidad para comprender y asumir sus funciones y responsabilidades cuando se implementó el trabajo remoto.	X		X		X		
13	Cumple con sus actividades con esmero y dedicación.	X		X		X		
14	Frente a ciertos inconvenientes que se puedan presentar en su jornada laboral usted lo resuelve de manera adecuada .	X		X		X		

15	Pese a que realiza sus actividades a través del trabajo remoto sus superiores reconocen sus logros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desconexión digital	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera usted que presenta mayor estrés trabajando desde casa.	X		X		X		
17	Se adaptó fácilmente a las tecnologías implementadas para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
18	Percibe un buen desenvolvimiento y flujo de ideas entre usted y sus compañeros al realizar trabajo remoto.	X		X		X		
19	Considera que hubo colaboración entre el personal con las tareas y actividades que debe realizar en teletrabajo.	X		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Rodríguez Yucra, Maribel**

DNI: 004434095

Especialidad del validador: Lic. En Administración

Moquegua 19 de Enero del 2022

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

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

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

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



Mg. Maribel A. Rodríguez Yucra.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Cultura organizacional								
1	Considera usted que su nivel de desempeño acerca del teletrabajo lo ha ayudado a implementarlo de manera adecuada.	x		X		X		
2	Con la realización del teletrabajo ha notado cambios a nivel organizacional en la institución.	X		X		X		
3	Se siente motivado al realizar sus actividades remotas puesto que la organización implemento plataformas amigables.	X		X		X		
4	Considera usted que se toma en cuenta sus decisiones pese a que no sea del agrado de los demás.	X		X		X		
5	Considera usted que en su ambiente laboral le permite transmitir sus emociones y desenvolverse adecuadamente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comportamiento grupal		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera usted que la distribución del trabajo se hace en forma organizada y equitativa.	X		X		X		
7	Generalmente todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo.	X		X		X		
8	Considera usted que mantiene el conjunto de virtudes cuanto a su actuación, interacción y relación con su entorno a pesar de realizar trabajo remoto.	X		X		X		
9	Se consideró interactuar con el personal para dar a conocer y explicar la situación del empleo del trabajo remoto.	X		X		X		
10	Existe claridad en el rol social que usted desempeña en la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Comportamiento individual		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Actúa con profesionalismo de acuerdo con los objetivos o criterios establecidos en su centro laboral.	X		X		X		
12	Usted considera que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo necesario.	X		X		X		
13	Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa.	X		X		X		
14	Siente usted un compromiso laboral hacia su centro laboral.	X		X		X		

15	Sinceramente asiste usted puntualmente a sus horarios laborales todos los días.	x		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mag. Rodriguez Yucra, Maribel DNI: 004434095

Especialidad del validador: Lic. En Administración

Moquegua 19 de Enero del 2022

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

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



Mg. Maribel A. Rodriguez Yucra.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Jornada laboral								
1	Considera que tiene los conocimientos suficientes para trabajar desde casa.	X		X		X		
2	Siente que el control de sus actividades es efectivo.	X		X		X		
3	Participa de manera activa con ideas para mejorar su área de trabajo.	X		X		X		
4	Es comprometido para alcanzar sus metas y objetivos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Horario de trabajo								
5	Cumple adecuadamente con sus horarios de trabajo.	X		X		X		
6	Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto.	X		X		X		
7	Se tiene adecuada comunicación con sus superiores y compañeros mediante el trabajo remoto.	X		X		X		
8	Se puede considerar una buena alternativa trabajar desde casa.	X		X		X		
9	Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al trabajar desde casa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Sobretiempo								
10	Su jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas.	X		X		X		
11	Las metas establecidas asociadas a los tiempos son alcanzadas sin dificultad.	X		X		X		
12	Tuvo facilidad para comprender y asumir sus funciones y responsabilidades cuando se implementó el trabajo remoto.	X		X		X		
13	Cumple con sus actividades con esmero y dedicación.	X		X		X		
14	Frente a ciertos inconvenientes que se puedan presentar en su jornada laboral usted lo resuelve de manera adecuada.	X		X		X		
15	Pese a que realiza sus actividades a través del trabajo remoto sus superiores reconocen sus logros.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desconexión digital								
16	Considera usted que presenta mayor estrés trabajando desde casa.	X		X		X		

17	Se adaptó fácilmente a las tecnologías implementadas para realizar el trabajo remoto.	X		X		X	
18	Percibe un buen desenvolvimiento y flujo de ideas entre usted y sus compañeros al realizar trabajo remoto.	X		X		X	
19	Considera que hubo colaboración entre el personal con las tareas y actividades que debe realizar en teletrabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carmen Milena Noblecilla Saavedra DNI: 02879565

Especialidad del validador: Economía

19 de ENERO del 2022

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL


Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cultura organizacional							
1	Considera usted que su nivel de desempeño acerca del teletrabajo lo ha ayudado a implementarlo de manera adecuada.	X		X		X		
2	Con la realización del teletrabajo ha notado cambios a nivel organizacional en la institución.	X		X		X		
3	Se siente motivado al realizar sus actividades remotas puesto que la organización implemento plataformas amigables.	X		X		X		
4	Considera usted que se toma en cuenta sus decisiones pese a que no sea del agrado de los demás.	X		X		X		
5	Considera usted que en su ambiente laboral le permite transmitir sus emociones y desenvolverse adecuadamente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comportamiento grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera usted que la distribución del trabajo se hace en forma organizada y equitativa.	X		X		X		
7	Generalmente todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo.	X		X		X		
8	Considera usted que mantiene el conjunto de virtudes cuanto a su actuación, interacción y relación con su entorno a pesar de realizar trabajo remoto.	X		X		X		
9	Se consideró interactuar con el personal para dar a conocer y explicar la situación del empleo del trabajo remoto.	X		X		X		
10	Existe claridad en el rol social que usted desempeña en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comportamiento individual	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Actúa con profesionalismo de acuerdo con los objetivos o criterios establecidos en su centro laboral.	X		X		X		
12	Usted considera que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo necesario.	X		X		X		
13	Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa.	X		X		X		
14	Siente usted un compromiso laboral hacia su centro laboral.	X		X		X		

15	Sinceramente asiste usted puntualmente a sus horarios laborales todos los días.	X						
----	---	---	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carmen Milena Noblecilla Saavedra DNI: 02879565

Especialidad del validador: Economía

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

19 de Enero del 2022

Firma del Experto Informante.

Anexo 5: BASE DE DATOS

	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
2	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre
3	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces
4	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
5	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre
6	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi Siempre	Siempre
7	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
8	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
9	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre
10	Siempre	A veces	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre
11	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
12	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre
13	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
14	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	Siempre
15	A veces	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre
16	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Siempre	Siempre
17	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre
18	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi Siempre	A veces	Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces
19	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
20	Siempre	Casi Siempre	A veces	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre
21	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
22	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
23	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca
24	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	A veces	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	A veces	A veces	Casi Siempre	A veces
25	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
26	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
27	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1												
2	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
3	Siempre	Casi Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces
4	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces
5	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre
6	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
7	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
8	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Nunca	A veces	Nunca	Siempre
9	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
10	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre
11	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi Siempre
12	Siempre	Casi Siempre	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre
13	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi Siempre
14	Siempre	Casi Siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	A veces	A veces
15	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	A veces	Casi Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
16	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre
17	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi Siempre
18	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces
19	Siempre	Siempre	Casi Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
20	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	A veces	Casi Siempre	A veces	A veces	A veces
21	Siempre	Casi Siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi nunca	Casi Siempre	Casi nunca	Casi Siempre
22	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
23	Siempre	Siempre	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre
24	Siempre	Casi Siempre	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	A veces	Casi nunca
25	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre
26	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	A veces	A veces
27	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre
28												

1	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34
2	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre
3	A veces	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre
4	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
5	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca
6	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
7	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca
8	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre
9	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
10	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre
11	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre
12	Casi Siempre	A veces	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre
13	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
14	Casi Siempre	A veces	A veces	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
15	A veces	Casi Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces
16	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
17	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
18	Casi nunca	Casi Siempre	A veces	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
19	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
20	Casi nunca	Casi Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
21	A veces	Casi Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre
22	A veces	Casi Siempre	A veces	A veces	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre
23	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi Siempre
24	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
25	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
26	A veces	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
27	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces
28										
29										

Anexo 6:

Coeficiente de correlación de Pearson.

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

