



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Carrera de Administración y Emprendimiento

**EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL
TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA
COVID-19 EN LIMA METROPOLITANA, 2021**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Emprendimiento**

**MILAGROS KARINA ESPINOZA MELENDEZ
(0009-0005-6345-440X)**

**MELINA TITO REYMUNDO
(0009-0007-7321-8384)**

Asesor:

**Mg. Oscar Federico Muro Doig
(0000-0002-5183-8327)**

Lima – Perú

2023

TITO REYMUNDO - ESPINOZA MELENDEZ

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	1%
5	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

Dedicatoria

A mis padres y familia por acompañarme en este proceso, brindándome su apoyo durante la carrera para alcanzar mis metas, asimismo a todos nuestros docentes de la Universidad San Ignacio de Loyola que nos motivan a seguir desarrollándonos profesionalmente.

MILAGROS KARINA ESPINOZA MELENDEZ

A mis queridos padres, por guiarme y educarme, mis tres hermanas por su cariño y apoyo incondicional desde siempre.
A los prestigiosos docentes de la universidad San Ignacio de Loyola por sus enseñanzas y conocimientos compartidos.

MELINA TITO REYMUNDO

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por darme vida, salud y su bendición para seguir creciendo como persona y profesional.

También a nuestro asesor el Mg. Oscar Muro por guiarnos en este proceso y a los docentes que nos brindaron sus aportes para lograr esta meta.

Finalmente, agradezco a mi familia por educarme con valores y motivarme a alcanzar mis metas con perseverancia.

MILAGROS KARINA ESPINOZA MELENDEZ

Agradezco a Dios, por brindarme fortaleza y buena salud para hacer posible el desarrollo de esta investigación que me permite seguir creciendo profesionalmente.

A la Universidad San Ignacio de Loyola por su compromiso en la formación de profesionales del futuro.

MELINA TITO REYMUNDO

Resumen

La pandemia COVID-19 generó la implementación del trabajo remoto en las organizaciones como una opción para continuar con el desarrollo de sus actividades, encontrándose que más del 50% de colaboradores peruanos presentaron estrés laboral crónico, según el resultado de una encuesta realizada a inicios del 2021. El propósito del estudio fue desarrollar una investigación sobre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19. Por ello, la finalidad del estudio fue establecer la relación del estrés laboral con el trabajo remoto en Lima Metropolitana, 2021. El método de la investigación presentó un enfoque de tipo cuantitativo de carácter correlacional, no experimental y de corte transversal en el que se utilizó un cuestionario con escala de tipo Likert aplicado a una muestra de 383 personas que laboraron mediante la modalidad de trabajo remoto en mediana y gran empresa en el sector privado formal con grado de bachiller superior universitario en Lima Metropolitana, 2021. Los resultados mostraron la existencia de relación negativa entre las variables estrés laboral y trabajo remoto mediante un coeficiente de correlación Rho de Spearman de - 0.284. Además, la investigación de Yauri (2022) respaldó este hallazgo y mostró que ambas variables se relacionan de manera inversa. Por último, se concluye que los colaboradores que presentaron menor estrés laboral realizaron mayor trabajo remoto.

Palabras claves: Estrés laboral, trabajo remoto, pandemia COVID-19, empresa, Lima Metropolitana.

Abstract

The COVID-19 pandemic generated the implementation of remote work in organizations as an option to continue with the development of their activities, finding that more than 50% of Peruvian workers presented chronic job stress, according to the results of a survey conducted at the beginning of 2021. The purpose of the study was to develop an investigation on job stress and remote work during the COVID-19 pandemic. Therefore, the purpose of the research was to establish the relationship of job stress with remote work in Lima Metropolitana, 2021. The research method presented a quantitative, correlational, non-experimental, cross-sectional approach using a Likert-type questionnaire applied to a sample of 383 people who worked remotely in medium and large companies in the formal private sector with a university bachelor's degree in Lima Metropolitana, 2021. The results showed the existence of a negative relationship between the variables job stress and remote work with a Spearman's Rho correlation coefficient of - 0.284. In addition, research by Yauri (2022) supported this finding and showed that both variables are inversely related. Finally, it is concluded that employees who presented less job stress, performed more remote work.

Keywords: Job stress, remote work, COVID-19 pandemic, Lima Metropolitana, company.

Tabla de contenido

Introducción	1
Capítulo 1	4
1.1. Problema de Investigación.....	4
<i>1.1.1. Planteamiento del problema</i>	<i>4</i>
<i>1.1.2. Formulación del problema</i>	<i>5</i>
<i>1.1.3. Justificación de la investigación</i>	<i>6</i>
1.2. Marco referencial.....	7
<i>1.2.1. Antecedentes.....</i>	<i>7</i>
<i>1.2.2. Marco teórico</i>	<i>13</i>
1.3. Objetivos e Hipótesis.....	18
<i>1.3.1. Objetivos.....</i>	<i>18</i>
<i>1.3.2. Hipótesis</i>	<i>18</i>
Capítulo 2	20
2.1. Método	20
<i>2.1.1. Tipo de investigación</i>	<i>20</i>
<i>2.1.2. Diseño de investigación</i>	<i>20</i>
<i>2.1.3. Variables.....</i>	<i>21</i>
<i>2.1.4. Muestra</i>	<i>22</i>
<i>2.1.5. Instrumentos de investigación.....</i>	<i>25</i>
<i>2.1.6. Procedimiento de recolección de datos.....</i>	<i>27</i>
Capítulo 3	29
3.1. Resultados.....	29
<i>3.1.1. Presentación de Resultados</i>	<i>29</i>
<i>3.1.2. Discusión.....</i>	<i>95</i>
<i>3.1.3. Conclusiones</i>	<i>99</i>
<i>3.1.4. Recomendaciones.....</i>	<i>101</i>

Referencias Bibliográficas	103
Anexos	109

Índice de tablas

Tabla 1. Variable de Trabajo remoto	21
Tabla 2. Variable de Estrés laboral	22
Tabla 3. Número de trabajadores en el sector privado formal mediante trabajo remoto según tamaño de empresa.....	22
Tabla 4. Distribución de encuestas por tamaño de empresa	24
Tabla 5. Ficha técnica del Trabajo Remoto	26
Tabla 6. Ficha técnica de Estrés Laboral	26
Tabla 7. Respuestas de la 1° pregunta	29
Tabla 8. Respuestas de la 2° pregunta	30
Tabla 9. Respuestas de la 3° pregunta	32
Tabla 10. Respuestas de la 4° pregunta	33
Tabla 11. Respuestas de la 5° pregunta	34
Tabla 12. Respuestas de la 6° pregunta	35
Tabla 13. Respuestas de la 7° pregunta	36
Tabla 14. Respuestas de la 8° pregunta	37
Tabla 15. Respuestas de la 9° pregunta	38
Tabla 16. Respuestas de la 10° pregunta	39
Tabla 17. Respuestas de la 11° pregunta	40
Tabla 18. Respuestas de la 12° pregunta	42
Tabla 19. Respuestas de la 13° pregunta	43
Tabla 20. Respuestas de la 14° pregunta	44
Tabla 21. Respuestas de la 15° pregunta	45
Tabla 22. Respuestas de la 16° pregunta	46
Tabla 23. Respuestas de la 17° pregunta	47
Tabla 24. Respuestas de la 18° pregunta	48
Tabla 25. Respuestas de la 19° pregunta	50
Tabla 26. Respuestas de la 20° pregunta	51
Tabla 27. Respuestas de la 21° pregunta	52
Tabla 28. Respuestas de la 22° pregunta	53
Tabla 29. Respuestas de la 23° pregunta	54
Tabla 30. Respuestas de la 24° pregunta	56
Tabla 31. Respuestas de la 25° pregunta	57

Tabla 32. Respuestas de la 26° pregunta	58
Tabla 33. Respuestas de la 27° pregunta	59
Tabla 34. Respuestas de la 28° pregunta	60
Tabla 35. Respuestas de la 29° pregunta	62
Tabla 36. Respuestas de la 30° pregunta	63
Tabla 37. Respuestas de la 31° pregunta	64
Tabla 38. Respuestas de la 32° pregunta	65
Tabla 39. Respuestas de la 33° pregunta	66
Tabla 40. Respuestas de la 34° pregunta	67
Tabla 41. Respuestas de la 35° pregunta	68
Tabla 42. Respuesta de la 36° pregunta	69
Tabla 43. Respuestas de la 37° pregunta	70
Tabla 44. Respuestas de la 38° pregunta	71
Tabla 45. Respuestas de la 39° pregunta	72
Tabla 46. Respuestas de la 40° pregunta	73
Tabla 47. Respuestas de la 41° pregunta	75
Tabla 48. Respuestas de la 42° pregunta	76
Tabla 49. Respuestas de la 43° pregunta	77
Tabla 50. Respuestas de la 44° pregunta	78
Tabla 51. Respuestas de la 45° pregunta	79
Tabla 52. Respuestas de la 46° pregunta	80
Tabla 53. Correlación general Rho de Spearman	83
Tabla 54. Matriz de correlaciones específicas	84
Tabla 55. Rho de Spearman - Hipótesis General	89
Tabla 56. Rho de Spearman - Primera Hipótesis Específica	90
Tabla 57. Rho de Spearman - Segunda Hipótesis Específica	91
Tabla 58. Rho de Spearman - Tercera Hipótesis Específica	92
Tabla 59. Rho de Spearman - Cuarta Hipótesis Específica	93
Tabla 60. Rho de Spearman - Quinta Hipótesis Específica	94
Tabla 61. Rho de Spearman - Sexta Hipótesis Específica	95

Índice de figuras

Figura 1 Lineamientos normativos	30
Figura 2 Situación organizacional	31
Figura 3 Capacitación corporativa	32
Figura 4 Horario de jornada laboral.....	33
Figura 5 Participación organizacional	34
Figura 6 Comunicación virtual	35
Figura 7 Entorno colaborativo	36
Figura 8 Comunicación organizacional	37
Figura 9 Cumplimiento de jornada laboral	38
Figura 10 Acondicionamiento de iluminación.....	40
Figura 11 Acondicionamiento de ventilación	41
Figura 12 Acondicionamiento ergonómico	42
Figura 13 Programas informáticos.....	43
Figura 14 Capacitación de trabajo remoto	44
Figura 15 Equipos tecnológicos.....	45
Figura 16 Soporte tecnológico	47
Figura 17 Gastos por servicios de internet.....	48
Figura 18 Gasto por consumo de energía eléctrica.....	49
Figura 19 Compensación por servicios de energía eléctrica.....	50
Figura 20 Pausas activas	51
Figura 21 Orientación para evitar distracción del hogar.....	52
Figura 22 Gestión de responsabilidad del hogar y trabajo.....	54
Figura 23 Salud familiar	55
Figura 24 <i>Comunicación organizacional</i>	56
Figura 25 Salud ocupacional.....	57
Figura 26 Participación en reuniones sociales	59
Figura 27 Dificultad y carga laboral	60
Figura 28 Condiciones de seguridad personal	61
Figura 29 Horas extras en el trabajo	62
Figura 30 Presentación de resultados.....	63
Figura 31 Conocimiento de responsabilidades en el trabajo	64
Figura 32 Conocimiento de funciones laborales.....	65

Figura 33 Asignación de diferentes actividades laborales	66
Figura 34 Asignación de diferentes posiciones en simultáneo	68
Figura 35 Clima laboral	69
Figura 36 Percepción del ambiente de trabajo.....	70
Figura 37 Soporte de la jefatura.....	71
Figura 38. Disposición de los líderes.....	72
Figura 39 Sistema salarial.....	73
Figura 40 Reconocimiento laboral.....	74
Figura 41 Desarrollo de carrera	75
Figura 42 Estabilidad laboral.....	76
Figura 43 Derechos laborales	77
Figura 44 Remuneración percibida.....	79
Figura 45 Jornada laboral	80
Figura 46 Comprensión familiar y cumplimiento de la jornada laboral.....	81

Índice de acrónimos

ESSALUD:	Seguro Social de Salud
MINSA:	Ministerio de Salud
MTPE:	Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OMS:	Organización Mundial de la Salud
SERVIR:	Autoridad Nacional del Servicio Civil
SUNAFIL:	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Introducción

El coronavirus (COVID-19) representa una de las más grandes pandemias que ha afrontado la humanidad en la actualidad. La rápida expansión en más de cien países de manera simultánea originó que la Organización Mundial de la Salud (OMS) declarase a esta enfermedad como pandemia el 11 de marzo del 2020 transcurrido tres meses de su primera aparición en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, China. La OMS (2023) menciona en la página web Our World in Data, que en el año 2021 se ha registrado en el mundo alrededor de 203.12 millones de casos confirmados de coronavirus y un promedio de 3.53 millones de decesos a nivel mundial.

Esta pandemia originó la implementación de medidas sanitarias por parte de los gobiernos de diversos países, con la finalidad de reducir los contagios en su población. De esta manera, luego de la llegada y expansión del virus a territorio peruano, el gobierno declaró estado de emergencia nacional el 15 de marzo del 2020 mediante Decreto Supremo D. S. N°. 044-2020-PCM, publicado en el diario oficial El Peruano, que comprende el aislamiento social obligatorio, disposición que permitía el desarrollo de las operaciones de forma presencial en las principales actividades económicas.

Según Kramer & Kramer (2020) uno de los cambios más significativos como resultado del COVID-19 ha sido la implementación del trabajo desde casa en la mayor parte de las organizaciones, generando una nueva experiencia para colaboradores que se desempeñaban en algunas ocupaciones.

El Departamento de Negocios, Empresas e Innovación del Gobierno de Irlanda (2019) mencionó que el trabajo remoto es una forma de organizar y realizar la labor, utilizando tecnologías de la información, en el contexto de una relación laboral que se lleva a cabo fuera del establecimiento.

Además, la OMS y Organización Internacional del Trabajo (OIT,2021) recomendaron a los gobiernos y organizaciones la aplicación del teletrabajo como medida preventiva en el contexto de COVID-19 para reducir la exposición al SARS-CoV-2 y de su transmisión entre colaboradores durante este periodo.

Por otro lado, según el Decreto de Urgencia N° 026-2020 publicado en el diario El Peruano, se establecieron medidas para prevenir la propagación del COVID-19 que comprendía la aplicación del trabajo remoto dentro de las organizaciones del sector público y privado. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2022) señaló que el empleo registrado en esta modalidad mostró un incremento significativo desde el inicio de la pandemia, alcanzando doscientos cincuenta y cuatro mil puestos de trabajo en promedio al cuarto trimestre del 2021.

Según los resultados de la encuesta desarrollada por Trabajando.com publicado en el diario El Comercio a inicios del 2021, periodo en cual se inició el proceso de vacunación en el Perú durante su segunda ola de contagios, más del 50% de colaboradores peruanos de una organización presentaron estrés laboral crónico producto del trabajo a distancia.

Siendo así, que nuestro estudio se basó en establecer si existe relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

La presente tesis está dividida en tres capítulos, el capítulo 1 presenta el problema de investigación que comprende el planteamiento del problema, formulación del problema y justificación de investigación, marco referencial que incluye los antecedentes en donde se muestran investigaciones previas del estrés laboral y trabajo remoto. Asimismo, en el marco teórico se mencionan conceptos, características, teorías y dimensiones de ambas variables, además se presentan los objetivos e hipótesis generales y específicos.

En el capítulo 2, se presenta la metodología de la investigación y se menciona que el tipo de investigación es correlacional, el diseño no experimental y transversal, variables del

estudio, población y muestra. Además, se encuentran los instrumentos de investigación comprendido por el cuestionario de escala Likert validado por expertos y el procedimiento de recolección de datos.

El capítulo 3 comprende la presentación de resultados mediante la interpretación de las respuestas de los encuestados expresado en valores numéricos y porcentajes, así como las pruebas estadísticas que determinan la correlación entre ambas variables. Asimismo, se muestra la discusión que comprende la comparación de los resultados obtenidos con los antecedentes, conclusiones y recomendaciones.

Por último, se mencionan las referencias bibliográficas que sirvieron de base para el desarrollo de esta investigación y los anexos respectivos.

Capítulo 1

1.1. Problema de Investigación

1.1.1. Planteamiento del problema

La llegada de la pandemia COVID-19, ha generado cambios en el entorno empresarial, donde las organizaciones han implementado el trabajo remoto como una opción para continuar con el desarrollo de sus actividades, siendo el estrés laboral un efecto presentado por personas que laboraron mediante esta modalidad.

Según Mansilla (2018) psicólogo clínico y experto en psicología laboral, mencionó que el estrés laboral comprende un conjunto reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del colaborador frente algunos aspectos desfavorables o nocivos del entorno laboral que pone en riesgo su bienestar físico y psicológico.

Según Mejia et al. (2019) determinaron en su estudio que el 29% de peruanos presentaron estrés laboral en contexto normal. Por otra parte, Óscar Salinas Chalco, psicólogo del Hospital Guillermo Almenara del Seguro Social de Salud, mencionó en una declaración brindada y publicada en la página web del Seguro Social de Salud (EsSalud), que en los primeros 8 meses de pandemia COVID-19 en el 2020 el nivel de estrés se incrementó en un 70% en los peruanos, siendo una de las causas las extensas horas de trabajo remoto.

Existen estudios nacionales e internacionales relacionados al tema central planteados desde un enfoque distinto. Además, es importante mencionar que en el ámbito nacional se evidencia limitada información del tema de estudio.

De esta manera, se considera el artículo de los autores Wu et al. (2018) que se encuentra publicado en la revista "International Journal of Environmental Research and Public Health" e indexado en Scopus para definir los problemas específicos tomando en cuenta las seis dimensiones del estudio.

Por ello, es necesario generar información relacionada al tema que aporte en el desarrollo de futuras investigaciones.

Por ser un tema de gran interés, que está vinculado a la salud física y emocional de los colaboradores, es relevante determinar la relación y nivel de impacto del estrés laboral respecto al trabajo remoto en el entorno del COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021. Asimismo, los resultados obtenidos contribuyen al planteamiento de estrategias por parte de las organizaciones que permitan mejorar el desempeño de sus colaboradores.

1.1.2. Formulación del problema

Problema general.

1. ¿Existe relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021?

Problemas específicos.

1. ¿Existe relación entre el trabajo en sí mismo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021?
2. ¿Existe relación entre la gestión de roles y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021?
3. ¿Existe relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021?
4. ¿Existe relación entre el estilo de organización y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021?
5. ¿Existe relación entre el desarrollo de carrera y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021?
6. ¿Existe relación entre el conflicto familia – trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021?

1.1.3. Justificación de la investigación

Justificación teórica

El estrés laboral es un tema de interés clínico y organizacional, además es valioso analizar su relación con el trabajo remoto para determinar las características e importancia que permita elaborar conclusiones y recomendaciones de la investigación. Por ello, se busca cubrir la brecha de conocimiento mediante el análisis de correlación entre el estrés laboral y el trabajo remoto en el contexto COVID-19. (Pata y Salinas, 2021)

Justificación metodológica

La finalidad de la investigación radica en establecer la relación que presenta el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021 mediante un enfoque cuantitativo y análisis correlacional, a través del cuestionario validado.

Asimismo, la presente tesis sirve como sugerencia metodológica para futuras investigaciones relacionadas al tema.

Justificación práctica

La investigación contribuye a la comunidad académica (autoridades académicas, docentes y estudiantes) en analizar el tema de estudio mediante trabajos científicos indexados sobre el trabajo remoto y estrés laboral, así como realizar mayor investigación científica relacionado al tema de estudio en el país, debido a la limitada información correspondiente a Perú. Además, el estudio aporta en brindar estrategias a las medianas y grandes empresas con la finalidad de considerar un reglamento que incluya las herramientas necesarias para desarrollar trabajo remoto e invierta en ello para recibir una retribución mediante la satisfacción de sus colaboradores en esta modalidad. Asimismo, la investigación contribuye a los colaboradores de trabajo remoto debido a que tendrán un adecuado ambiente de trabajo a distancia que optimice su desempeño y les permita sentirse satisfechos en su labor. Por otro lado, el estudio beneficia a los clientes quienes mantendrán el vínculo con la organización por

el buen servicio que reciben de los colaboradores. Finalmente, el estudio contribuye a los accionistas quienes perciben mejores resultados en la organización debido a la adecuada productividad por la buena experiencia del colaborador en esta modalidad.

Justificación social

La investigación brinda información valiosa sobre la percepción del estrés laboral que tuvieron las personas que desarrollaron trabajo remoto en el entorno de la coyuntura social por la pandemia del COVID-19. Esto permite proponer estrategias para lograr un adecuado entorno laboral a distancia dirigido a los colaboradores de una organización, con el objetivo de optimizar su desempeño y generar un ambiente motivador.

1.2. Marco referencial

1.2.1. Antecedentes

Investigaciones Internacionales.

Respecto a las investigaciones internacionales, se revisó que existen estudios relacionados al tema central. De esta manera, el primer estudio analizó las mismas variables de la investigación y el balance vida trabajo. Por otra parte, los siguientes estudios utilizaron los términos teletrabajo, trabajo desde casa, trabajo mediante sistemas y home office para referirse a la variable dependiente con relación al estrés laboral considerando otras variables en el contexto COVID-19. Estos generan valor a la investigación debido a que se relacionan con las variables de estudio.

Sandoval et al. (2021) en su investigación titulada “Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation”, tuvo como objetivo explorar cómo el cambio del estrés laboral percibido impactó en la productividad laboral, satisfacción, compromiso, así como el equilibrio entre el balance vida trabajo de los colaboradores que laboraron a distancia en el contexto de la pandemia de COVID-19 en los países de América Latina. El estudio utilizó como muestra a 1,285 encuestados en países

como Colombia y Ecuador. La metodología aplicada para la recolección de datos fue el cuestionario para las variables trabajo remoto y estrés laboral, además se crearon cuatro preguntas para medir el balance vida trabajo. Asimismo, se utilizó el modelo de ecuaciones estructuradas basado en mínimos cuadrados parciales para analizar los datos.

De esta investigación se concluye que, el trabajo remoto en tiempos de pandemia aumentó el estrés percibido, redujo el equilibrio entre la vida laboral y personal, la satisfacción laboral e incrementó la productividad y el compromiso.

Uford (2021) en el artículo titulado “Teleworking and Stress Factor Amidst COVID-19 Pandemic in Total Nigeria”, tuvo como objetivo determinar la relación entre las dimensiones del teletrabajo; trabajo regular desde casa, trabajo ocasional desde casa y el alto uso del celular durante la pandemia COVID-19 y sus efectos en el estrés de los colaboradores de Nigeria. La metodología aplicada fue de tipo descriptivo, ex post facto, cuantitativo y correlacional. El instrumento utilizado fue el cuestionario online, elaborado por el autor validado mediante juicio de expertos y aplicado a una muestra constituida por 330 colaboradores. Los resultados señalaron que, existió relación positiva y significativa entre el teletrabajo y el estrés laboral en los trabajadores de Nigeria, sin embargo, para las variables teletrabajo ocasional y el nivel de estrés no se encontró evidencias de una relación significativa.

Del estudio se concluye que, la implementación del teletrabajo tuvo un impacto significativo en el nivel de estrés de los colaboradores de Nigeria.

Wolor et al. (2021) en su investigación titulada “Is working from home good for work-life balance, stress, and productivity, or does it cause problems?”, tuvo como objetivo analizar el impacto de la productividad de los trabajadores mientras laboraron desde casa por un largo periodo de tiempo en el contexto de la pandemia del COVID-19 de los aspectos de balance vida trabajo y nivel de estrés de los colaboradores. El estudio utilizó como muestra a

135 personas que laboraron desde casa en Yakarta, Indonesia; además este desarrolló un enfoque cuantitativo asociativo a través de encuesta y modelado de ecuaciones estructurales mediante recolección de datos a través de cuestionarios.

De esta investigación se concluye que, el trabajo desde casa tuvo un efecto positivo en el estrés laboral, además el trabajo desde casa no influyó en el aumento de la productividad de los colaboradores.

Castellanos et al. (2021) en su artículo titulado “Relación de estrés y el trabajo mediante sistemas durante el periodo de confinamiento en docentes y personal Administrativo de una Institución de Educación Superior”, tuvo como objetivo determinar la percepción de estrés con relación al trabajo desde casa durante la cuarentena resultado de la pandemia, en un conjunto de docentes y administrativos. El estudio utilizó como muestra a personas que laboraron en Colombia. La metodología aplicada fue de tipo correlacional y la recolección de datos se realizó mediante la aplicación del cuestionario presente en la sección VII de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social (2011) para analizar si existió relación positiva entre las variables y el trabajo en casa. Los resultados indicaron que los colaboradores que presentaron un espacio de trabajo completamente adecuado en casa tienen menos estrés que quienes contaron con un lugar parcialmente adecuado. Además, las personas que empezaron más temprano su jornada laboral para concluir con las tareas programadas debido a las actividades extras de la casa fue un generador de estrés debido a la percepción de sobrecarga laboral.

De esta investigación se concluye que, las organizaciones deben implementar estrategias de difusión y prevención del riesgo psicosocial, de forma individual y colectiva orientados a fomentar el balance entre las actividades familiares y laborales, con la finalidad que el trabajo desde casa genere productividad sin poner en riesgo el bienestar físico y mental de sus colaboradores.

Cuellar et al. (2022) en su artículo titulado “Estrés Laboral al trabajar en Home Office”, tuvo como objetivo determinar el nivel estrés de los colaboradores al desarrollar sus actividades desde casa. El estudio tuvo una muestra de 433 personas entre hombres y mujeres con diversos puestos administrativos. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativa, descriptiva, no experimental y de corte transversal, además la recolección de datos se realizó mediante la aplicación del cuestionario denominado Test de Estrés Laboral elaborado por la OMS que permitió analizar el nivel de este indicador que se presentó en el puesto de trabajo. Los resultados indicaron que los colaboradores presentaron estrés laboral cuando se encontraban laborando desde casa con un total de 294 personas. Además, las personas dentro de la modalidad de empleados con estado civil soltero fueron quienes percibieron mayor nivel de estrés laboral.

De esta investigación se concluye que, los síntomas presentados por las personas fueron: agotamiento extremo, dificultad para levantarse en la mañana, imposibilidad para conciliar el sueño y ansiedad para comer, beber o fumar durante el día.

Investigaciones nacionales.

Respecto al ámbito nacional, se ha realizado la búsqueda de estudios relacionados al tema central. El primer, segundo y tercer estudio analizaron las variables: trabajo remoto y estrés laboral en el periodo COVID-19, mientras que el siguiente utilizó el término estrés percibido para referirse a la variable independiente. El desarrollo del contenido aporta valor debido a su estrecha relación con el objetivo de nuestra investigación.

Correa (2021) en su tesis titulada “Trabajo remoto y estrés laboral de los colaboradores de una empresa de venta de seguros de salud, Chiclayo 2021”, para obtener el grado de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Tuvo como propósito establecer la relación entre las variables: trabajo remoto y estrés laboral en colaboradores de una empresa de seguros durante la pandemia COVID-19. La metodología aplicada fue de tipo

cuantitativo - descriptivo, correlacional, no experimental y de corte transversal en base a una muestra de 280 colaboradores del área de ventas que se encontraban laborando de forma remota en las sedes de Lima, Lambayeque, La Libertad y Piura. El instrumento aplicado fue un cuestionario con escala de Likert, considerando un total de 39 preguntas para ambas variables. Los resultados indicaron que el 53% de encuestados percibieron un nivel de estrés intermedio y el 71.79% afirmaron percibir un nivel de estrés bajo.

Del estudio se concluye que, existió relación directa entre el trabajo remoto y estrés laboral, por lo tanto, si el trabajo remoto aumenta, el nivel de estrés de los trabajadores también se incrementa.

Soto (2022) en su tesis titulada “Trabajo remoto y estrés laboral en docentes de una institución educativa Tumbes, 2022”, para obtener el grado de maestría, Universidad César Vallejo. El propósito central de estudio fue determinar la relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral en docentes de una institución educativa en Tumbes. La metodología fue de tipo básico, descriptivo, correlacional, diseño no experimental y de corte transversal sobre una muestra de 60 docentes que laboraron mediante la modalidad remota seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. El instrumento utilizado fue el cuestionario con escala de Likert, con un total de 32 preguntas para ambas variables. Los resultados indicaron que existe relación positiva entre el trabajo remoto y el estrés laboral, explicado mediante un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.557. Asimismo, se encontró que la variable trabajo remoto y las 3 dimensiones de la variable estrés laboral: desgaste emocional, despersonalización y la frustración personal presentaron relación positiva.

Del estudio se concluye que, los colaboradores presentaron mayor estrés laboral cuando realizaron mayor trabajo remoto.

Yauri (2022) en su tesis titulada “Trabajo remoto y el estrés laboral en educadores de educación primaria – Huarney, 2022”, para obtener el grado de maestría, Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo establecer la relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral en educadores de educación primaria – Huarney. La metodología aplicada fue de tipo básico mediante un enfoque cuantitativo, nivel explicativo, correlacional y diseño no experimental sobre una muestra de 50 participantes que laboraron mediante la modalidad remota seleccionados mediante el muestreo no probabilístico de tipo intencional. El instrumento utilizado fue el cuestionario con escala de Likert, con un total de 44 preguntas para ambas variables. Los resultados obtenidos indicaron la existencia de una relación negativa entre el trabajo remoto y el estrés laboral, explicado mediante un coeficiente de correlación Rho de Spearman de - 0.693. Asimismo, se determinó que la variable trabajo remoto y las 3 dimensiones de la variable estrés laboral: agotamiento emocional, despersonalización y la realización personal presentaron relación negativa.

Del estudio se concluye que, los docentes presentaron menor estrés laboral cuando realizaron mayor trabajo remoto en tiempo de pandemia, debido a que la mayoría indicó que contaban con alto nivel de competencias digitales y desarrollaron estrategias para sus enseñanzas y el compromiso profesional que demostraron en periodo de pandemia.

Veliz (2021) en su tesis titulada “Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental, en trabajadores del Colegio Tecnológico Médico del Perú, en tiempos pandemia, 2020.”, para obtener el grado de doctorado, Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental en colaboradores del Colegio Tecnológico del Perú. La metodología corresponde a un estudio cuantitativo, método hipotético deductivo, tipo básico, correlacional, diseño no experimental y de corte transversal sobre una muestra de 60 colaboradores que laboraron mediante la modalidad remota seleccionados mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. El instrumento utilizado

fue el cuestionario con escala de Likert, con un total de 71 preguntas para las variables. Los resultados determinaron la existencia de una relación positiva entre el trabajo remoto y el estrés percibido, explicado mediante un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.698.

Del estudio se concluye que, los encuestados percibieron mayor estrés cuando realizaron mayor trabajo remoto durante el periodo de pandemia.

1.2.2. Marco teórico

En el estudio se realizó el análisis de la variable 1: Trabajo remoto y variable 2: Estrés laboral.

Trabajo remoto.

Conceptos.

Según el MTPE (2020) el trabajo remoto es la prestación de servicios que desempeña un colaborador que se encuentra físicamente en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario y que se realiza mediante equipos informáticos o de telecomunicaciones.

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2020) el trabajo remoto es la prestación de servicios subordinada en el cual los colaboradores laboran en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, empleando los medios que permitan desarrollar las labores fuera del establecimiento, cuando su naturaleza lo permita.

Según PricewaterhouseCoopers (PWC, 2021) el trabajo remoto es una actividad que se desarrolla en una ubicación distinta a la oficina principal donde el colaborador ha sido asignado, este puede ser desde su domicilio u otro lugar.

Características.

Según la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL, 2020) las principales características que se consideraron para aplicar el trabajo remoto son:

- Uso de equipos, medios informáticos y de telecomunicaciones que pueden ser brindados por el empleador o colaborador.

- La jornada laboral es acordada con el empleador antes de empezar la modalidad de trabajo remoto. Además, se puede acordar que el colaborador distribuya su jornada laboral en el horario que se acomode a su necesidad. Este no puede exceder las 8 horas diarias y se puede distribuir hasta 6 días a la semana como máximo.
- La organización está obligada a priorizar la aplicación del trabajo remoto en colaboradores considerados en grupo de riesgo.

Las obligaciones del empleador son:

- No rescindir del contrato ni alterar la remuneración del colaborador por desarrollar trabajo remoto.
- Informar al colaborador la decisión de variar el lugar de prestación de servicios para desarrollar el trabajo remoto.
- Asignar actividades al colaborador, determinar el mecanismo de supervisión, así como el reporte de las labores realizadas.

Por otra parte, las obligaciones del colaborador son:

- Cumplir las normas vigentes acerca de la confidencialidad de la información.
- Estar a disposición durante la jornada laboral para realizar coordinaciones del aspecto laboral.
- Cumplir las indicaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Teorías.

Uribe et al. (2021) diseñaron el instrumento de la variable trabajo remoto que comprende tres dimensiones y 26 ítems. La información base para el diseño del instrumento fue extraído de las siguientes fuentes:

Eurofound y OIT (2019) en su informe “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”, realizado en 15 países mencionaron que los avances tecnológicos son favorables para los colaboradores debido a que fomenta la flexibilidad espacial y temporal para conciliar las demandas laborales con sus responsabilidades familiares y personales.

Por otro lado, según el Decreto de Urgencia No. 127-2020 el trabajo remoto se implementa teniendo en cuenta los derechos del trabajador como: la desconexión digital de medios de telecomunicaciones durante el periodo de descanso, licencias y suspensión de la relación laboral, además se considera el respeto de la jornada de trabajo de acuerdo a las normas del régimen laboral correspondiente.

Gonzales (2022) diseñó el cuestionario de teletrabajo adaptando el instrumento propuesto por Huws et al. (2020) logrando como resultado un cuestionario con escala de Likert que comprende cuatro dimensiones y 16 ítems.

El instrumento propuesto por Gonzales (2022) considera dimensiones como: Lugar de trabajo, Uso de las TIC, Distribución de tiempo y Diversidad de relaciones laborales entre el empleador y el empleado que se relacionan con el instrumento base de nuestro estudio para esta variable.

Dimensiones.

Según Uribe et al. (2021) el trabajo remoto se analizó desde tres dimensiones.

- Jornada laboral: Es el tiempo que cada colaborador dedica a la realización de la labor para el que ha sido contratado. Este presenta un límite establecido por la Ley que representa 8 horas diarias o 48 horas semanales.
- Soporte laboral y tecnológico: Son las actividades de apoyo a los colaboradores que gestionan las organizaciones en periodo de pandemia y se muestran en directrices para la realización de sus funciones, transmisión de

información, programas tecnológicos y herramientas que permitan el desarrollo del trabajo remoto.

- Bienestar social: Comprende actividades orientadas a generar un adecuado ambiente de trabajo y mejor calidad de vida de los colaboradores.

Estrés.

Conceptos.

Barradas et al. (2018) señalaron que el estrés es un estado que se genera en respuesta a un nivel inadecuado de presión cuando el nivel de exigencia está por encima o debajo del nivel óptimo de cada persona.

Ávila (2014) mencionó que el estrés es la respuesta de nuestro organismo ante casos complicados que repercuten distintas funciones del cuerpo con el transcurso del tiempo que puede ser controlado mediante un óptimo equilibrio y estilo de vida considerando una adecuada alimentación, ejercicio físico, así como terapias de relajación.

Estrés laboral.

Conceptos.

OMS (2020) definió al estrés laboral como la respuesta frente a la demanda y presión laboral que no se ajusta al conocimiento y habilidad del colaborador poniendo a prueba su capacidad de desenvolverse en una determinada situación. Además, existen distintos casos que generan estrés, siendo más crítico cuando el trabajador percibe que no tiene apoyo de sus supervisores y compañeros, así como cuando tiene poco control sobre su trabajo y las exigencias de éste.

Ministerio de Salud (MINSa, 2005) señaló que el estrés laboral es un problema que afecta la tranquilidad y rendimiento del colaborador producto de la insatisfacción que se genera en el aspecto laboral originando consecuencias como inasistencia en su centro de trabajo y retraso.

Jou et al. (2013) definieron al estrés laboral como el resultado específicamente relacionado al entorno laboral. Dentro de ello existen muchos factores que pueden originar estrés laboral como la actividad laboral, el lugar de trabajo, las características de trabajo, el conflicto de roles o la capacidad del trabajador.

Teoría.

Wu et al. (2018) diseñaron la Escala Original de Estrés Laboral adaptando el instrumento propuesto por Lynn & Williams (1998) denominado Indicador de Estrés Ocupacional que presenta una estructura similar logrando como resultado un cuestionario con escala de Likert y diferentes preguntas dentro su contenido. Además, el instrumento propuesto por Wu et al. considera dimensiones relacionados directamente con el estudio base como: Trabajo en sí mismo, estilo de organización y relaciones interpersonales.

Dimensiones.

Según Wu et al. (2018) el estrés laboral se analizó desde seis dimensiones.

- Trabajo en sí mismo: Es el estrés laboral producido por elementos como: alta carga laboral, tiempo reducido, alto nivel de responsabilidad y condiciones inseguras en el trabajo.
- Gestión de roles: Comprende el estrés laboral originado por el desconocimiento defunciones o el conflicto debido a los diversos requisitos del trabajo.
- Relaciones interpersonales: Es el estrés laboral originado por la relación poco cordial con compañeros o jefes de trabajo, falta de apoyo y comprensión de los jefes.
- Estilo de organización: Se refiere al estrés laboral causado por la presencia de algunos derechos no garantizados o un sistema poco razonable en el trabajo.
- Desarrollo de carrera: Es el estrés laboral causado por la escasa estabilidad laboral.

- Conflicto familia – trabajo: Es el estrés laboral producido por la ausencia de comunicación con la familia debido a las largas horas de trabajo o la baja remuneración percibida.

1.3. Objetivos e Hipótesis

1.3.1. Objetivos

- **Objetivo general**

Determinar si existe relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

- **Objetivos específicos**

1. Determinar si existe relación entre el trabajo en sí mismo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.
2. Determinar si existe relación entre la gestión de roles y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.
3. Determinar si existe relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.
4. Determinar si existe relación entre el estilo de organización y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.
5. Determinar si existe relación entre el desarrollo de carrera y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.
6. Determinar si existe relación entre el conflicto familia-trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

1.3.2. Hipótesis

- **Hipótesis general**

Existe relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

- **Hipótesis específicas**

1. Existe relación entre el trabajo en sí mismo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.
2. Existe relación entre la gestión de roles y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.
3. Existe relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.
4. Existe relación entre el estilo de organización y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.
5. Existe relación entre el desarrollo de carrera y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.
6. Existe relación entre el conflicto familia-trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

Capítulo 2

2.1. Método

El método de investigación de este estudio presentó un enfoque de tipo cuantitativo, por ello, se empleó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos.

2.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio utilizó un tipo de investigación de carácter correlacional predominando el análisis cuantitativo. Según Hernández y Mendoza (2018) en su libro “Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta” el estudio correlacional tiene como objetivo determinar con exactitud la relación o el nivel de asociación existente entre las variables en una muestra establecida. Para definir la relación entre estas variables, primero se realiza la medición, después se cuantifican, analizan y se definen vínculos. En la presente investigación, el objetivo fue establecer la relación existente entre la variable estrés laboral y su impacto en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

2.1.2. Diseño de investigación

La presente investigación se encontró dentro de las características y lineamientos de una investigación no experimental y transversal.

Según Hernández y Mendoza (2018) en su libro “Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta” el estudio es no experimental, debido a que sus variables no se manipulan y son analizados solo mediante la observación en un escenario natural. Además, es de corte transversal, ya que la recolección de datos se realiza en un tiempo único.

2.1.3. Variables

Variable 1: Trabajo remoto.

Uribe et al. (2021) definieron al trabajo remoto como la prestación de servicio desde el domicilio o el lugar de aislamiento social del trabajador, mediante el uso de tecnologías de la comunicación. Además, se determinó que el trabajo remoto surge a causa de la pandemia COVID-19, con el propósito de reducir el contagio en el centro de labores y en el hogar. Esta modalidad de trabajo está regulada por el Decreto de Urgencia N° 26-2020 donde el trabajador tuvo la obligación de regirse a esta norma.

El siguiente cuadro presenta las dimensiones de la variable trabajo remoto:

Tabla 1.

Variable de Trabajo remoto

Variable	Dimensiones
Trabajo remoto	Jornada de Trabajo Soporte Laboral y Tecnológico Bienestar Social

Fuente: Uribe et al. (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)”.

Perú.

Elaboración propia (2023)

Variable 2: Estrés laboral.

Wu et al. (2018) señalaron que el estrés laboral se refiere a una extensión del estrés general y comprende un resultado específico del entorno de trabajo. Además, en el entorno laboral varios factores pueden originar estrés, como la tarea laboral, el lugar de trabajo, las características del puesto, conflicto de roles o las capacidades del trabajador. De esta manera, el estrés laboral pone en riesgo la salud de los colaboradores y daña su rendimiento laboral. Por ello, se determinó la importancia de analizar el estrés laboral de las personas que desarrollaron trabajo remoto en Lima Metropolitana, 2021.

El siguiente cuadro presenta las dimensiones de la variable estrés laboral:

Tabla 2.
Variable de Estrés laboral

Variable	Dimensiones
Estrés laboral	Trabajo en sí mismo
	Gestión de roles
	Relaciones interpersonales
	Estilo de organización
	Desarrollo de carrera
	Conflicto familia - trabajo

Fuente: Wu et al. (2018) "Development of Construction Workers Job Stress Scale to Study and the Relationship between Job Stress and Safety Behaviour: An Empirical Study in Beijing".

China.

Elaboración propia (2023)

2.1.4. Muestra

Según el MTPE el número de trabajadores en el sector privado formal mediante trabajo remoto por tamaño de empresa en el año 2021 en Lima Metropolitana se detalla en el siguiente cuadro: (Ver anexo 2)

Tabla 3.
Número de trabajadores en el sector privado formal mediante trabajo remoto según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Número de trabajadores
De 1 a 10 trabajadores (Microempresa)	11,226
De 11 a 100 trabajadores (Pequeña empresa)	34,058
De 101 a 500 trabajadores (Mediana empresa)	35,959
De 501 a más trabajadores (Gran empresa)	104,224
Total	185,467

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023)

Elaboración propia (2023)

Además, la población de este estudio consideró personas que realizaron trabajo remoto en mediana y gran empresa del sector privado formal con grado de bachiller superior universitario en Lima Metropolitana, 2021. Según Polanía (2020), el tipo de población de esta

investigación es finito, debido a que se conoce el número de personas con las características señaladas anteriormente. De esta manera, según el MTPE, el porcentaje de personas que desarrollaron trabajo remoto con un nivel educativo superior universitario fue de 63.10%. (Ver anexo 3)

El cálculo de la población se realizó considerando el número de personas que desarrollaron trabajo remoto en Lima Metropolitana en mediana y gran empresa en el sector privado formal en el 2021 comprendido por 140,183 personas como se detalla en la tabla N° 3, y se multiplicó por el porcentaje de personas con nivel educativo superior universitario.

Población = Personas que realizaron trabajo remoto en Lima Metropolitana en mediana y gran empresa en el sector privado formal * Porcentaje de Nivel educativo superior universitario.

$$\text{Población} = 140,183 * 63.10\%$$

$$\text{Población} = 88,455 \text{ personas}$$

Según Hernández y Mendoza (2018) en su libro “Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta” la muestra es un sub grupo de la población de interés sobre la cual se recolectan los datos pertinentes. Según el MTPE (2022) el tamaño de la población de esta investigación fue de 88,455 personas que laboraron mediante la modalidad de trabajo remoto en mediana y gran empresa en el sector privado formal con grado de bachiller superior universitario en Lima Metropolitana, 2021. De esta manera, la segmentación de la muestra se realizó por cuota según tamaño de empresa (mediana y gran empresa).

El cálculo de la muestra de este estudio se determinó considerando un muestreo probabilístico aleatorio simple, además según Hernández y Mendoza (2018) en su libro “Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta” menciona que

en este tipo de muestreo todos los participantes de la población tienen la misma opción de ser elegidos. A continuación, se presenta la fórmula finita para hallar la muestra.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Siendo:

n = Tamaño de la muestra

N = Total de la población (N = 88,455)

Z = 1.96 (95% confianza)

p = Proporción esperada (50% = 0.5)

q = Proporción en contra (1 - p = 0.5)

E = Margen de error (5%)

$$n = \frac{88,455 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(88,455 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 383$$

El tamaño de la muestra es de 383 personas con trabajo remoto de mediana y gran empresa del sector privado formal con grado de bachiller superior universitario en Lima Metropolitana, 2021. Las encuestas se distribuyeron en porcentajes, equivalente a la población de los trabajadores, luego se calculó la distribución de encuestas por tamaño de empresa basándonos en la muestra de la población.

Tabla 4.
Distribución de encuestas por tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Número de trabajadores	Porcentaje de encuestas	Distribución de encuestas
De 101 a 500 trabajadores (Mediana empresa)	35,959	25.65%	98
De 501 a más trabajadores (Gran empresa)	104,224	74.35%	285
Total	140,183	100.00%	383

Elaboración propia (2023)

Criterios de inclusión:

- Personas que laboraron mediante la modalidad de trabajo remoto en el año 2021.
- Personas que laboraron en mediana o gran empresa del sector privado formal en Lima Metropolitana.
- Personas con grado académico de bachiller.

Criterios de exclusión:

- Personas que laboraron mediante la modalidad presencial en el año 2021.
- Personas que laboraron en micro o pequeñas empresas del sector privado formal en Lima Metropolitana.
- Personas que laboraron en entidades del sector público.
- Personas con grado académico de licenciatura, maestría o doctorado.
- Personas que laboraron en el interior del país.

2.1.5. Instrumentos de investigación

En la presente investigación se realizó la recolección de datos mediante el cuestionario elaborado a partir de las dimensiones e indicadores que conforman cada variable de estudio.

Para medir la variable de trabajo remoto, se adaptó el cuestionario diseñado por Uribe et al. (2021) publicado en la revista "Industrial Data" e indexado en la base de datos Scielo Perú. Este contiene 26 ítems, donde se evaluaron tres dimensiones: jornada de trabajo (ítem 1 a 10); soporte laboral y tecnológico (ítem 11 a 20) y bienestar social (ítem 21 a 26) medidos por una escala de Likert de 5 puntos. Además, para medir la variable de estrés laboral, se adaptó la Escala Original de Estrés Laboral propuesto por Wu et al. (2018) publicado en la revista "International Journal of Environmental Research and Public Health" Q1 (Primer cuartil) e indexado en la base de datos Scopus. Este contiene 20 ítems, donde se analizaron seis dimensiones: trabajo en sí mismo (ítem 1 a 4); gestión de roles (ítem 5 a 8); relaciones

interpersonales (ítem 9 y 10); estilo de organización (ítem 11 a 14); desarrollo de carrera (ítem 15 a 17); conflicto familia – trabajo (ítem 18 a 20) mediante la escala de Likert.

Tabla 5.

Ficha técnica del Trabajo Remoto

Cuestionario de Trabajo remoto		
Nombre:	Cuestionario de Trabajo remoto	
Adaptado de autores:	Justina Uribe	Kelly Jiménez
	José Vargas	Daniel Rey de Castro
	Miguel Bashualdo	Luis Geraldo
Procedencia:	Perú	
Año:	2023	
Forma de Aplicación:	Individual	
Ámbito de Aplicación:	Bachilleres con trabajo remoto en mediana y gran empresa del sector privado formal de Lima Metropolitana, 2021.	
Edades de Aplicación:	Adultos de 18 años a más	
Número de ítems:	26 ítems	
Validez:	V de Aiken 0.97	
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach 0.901	
Elaboración propia (2023)		

Tabla 6.

Ficha técnica de Estrés Laboral

Escala Original de Estrés Laboral		
Nombre:	Escala Original de Estrés Laboral	
Adaptado de autores:	Xiang Wu	Yuanlong Li
	Yongzheng Yao	Xiaowei Luo
	Xuhui He	Wenwen Yin
Procedencia:	China	
Año:	2023	
Forma de Aplicación:	Individual	
Ámbito de Aplicación:	Bachilleres con trabajo remoto en mediana y gran empresa del sector privado formal de Lima Metropolitana, 2021.	
Edades de Aplicación:	Adultos de 18 años a más	
Número de ítems:	20 ítems	
Validez:	V de Aiken: 0.97	
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach 0.880	
Elaboración propia (2023)		

Ambas variables fueron evaluadas utilizando escala de Likert con puntuación del 1 al 5. El cuestionario de las variables trabajo remoto y estrés laboral comprende la siguiente valoración: (1) muy en desacuerdo, (2) desacuerdo, (3) indiferente, (4) de acuerdo y (5) muy de acuerdo.

Asimismo, el cuestionario fue validado mediante juicio de expertos, quienes brindaron sugerencias para adaptar algunas preguntas y aprobaron las adaptaciones realizadas. Luego, se realizó el cálculo del coeficiente de V de Aiken, con la finalidad de medir la validez del contenido del instrumento según tres criterios: Claridad, coherencia y relevancia, obteniendo los siguientes resultados:(ver anexo 7)

- Trabajo remoto: 0.97, excelente validez.
- Estrés laboral: 0.97, excelente validez.

Además, se obtuvo el Alfa de Cronbach para cada variable: (ver anexo 8 y 9)

- Trabajo remoto: 0.901
- Estrés laboral: 0.880

De esta manera, según Sánchez (2020) los niveles según los rangos del coeficiente Alfa de Cronbach son los siguientes: ($0 \geq \alpha < 0.2$) muy baja, ($0.2 \geq \alpha < 0.4$) baja, ($0.4 \geq \alpha < 0.6$) moderada, ($0.6 \geq \alpha < 0.8$) buena, ($0.8 \geq \alpha \leq 1.0$) alta.

2.1.6. Procedimiento de recolección de datos

Hernández y Mendoza (2018) en su libro “Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta” mencionaron que los requisitos de la recolección adecuada de datos cuantitativos deben ser: válidos, confiables y objetivos.

Para la recolección de datos se consideraron instrumentos de ambas variables del estudio provenientes de revistas indexadas. Asimismo, se compartió la información del consentimiento informado a los participantes formalizando su colaboración voluntaria en la investigación (ver anexo 10). Posteriormente, el cuestionario se realizó de forma virtual a

través de Google Forms a personas mayores de edad entre hombres y mujeres que laboraron mediante trabajo remoto en mediana y gran empresa en el sector privado formal con grado de bachiller superior universitario en Lima Metropolitana, 2021. Para la aplicación de la encuesta se brindó las siguientes indicaciones:

- A continuación, se muestra una serie de preguntas para que sean respondidos por usted.
- Lea detalladamente cada pregunta, marque una sola alternativa en la casilla correspondiente al enunciado elegido.
- Es importante responder con absoluta sinceridad, pues de ello depende el éxito de la presente investigación.

Luego de la recolección de datos, se utilizó el programa Excel para realizar cuadros y tablas básicas. Además, mediante el programa SPSS versión 25 se obtuvieron tabulaciones de las encuestas y datos estadísticos para la presente investigación.

Capítulo 3

3.1. Resultados

3.1.1. *Presentación de Resultados*

Variable 1: Trabajo Remoto

Dimensión 1: Jornada de Trabajo

Pregunta 1: Recibí lineamientos normativos claros de mi centro laboral sobre trabajo remoto en el actual contexto de pandemia de coronavirus.

Tabla 7.

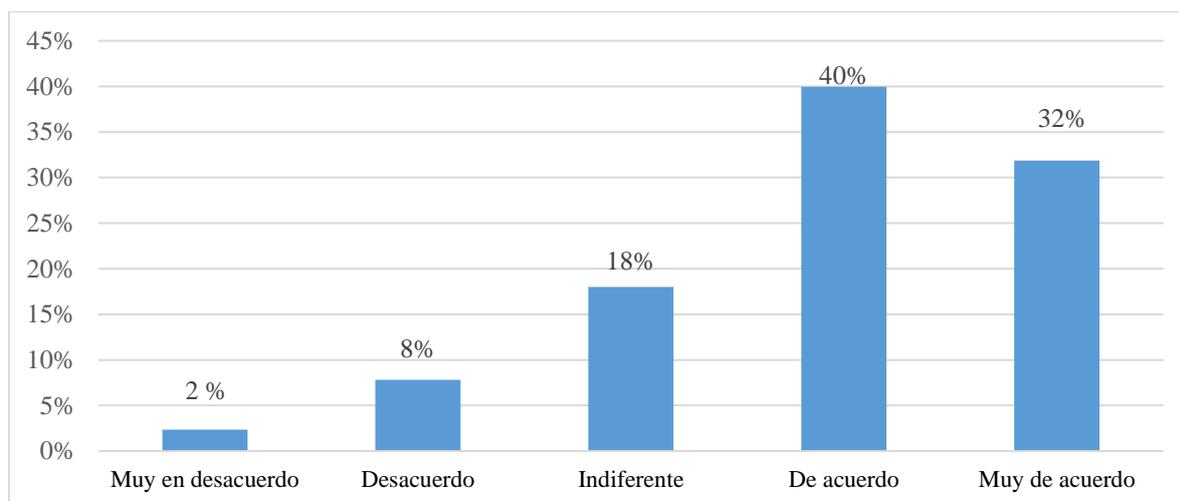
Respuestas de la 1° pregunta

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	9	2 %
Desacuerdo	30	8 %
Indiferente	69	18 %
De acuerdo	153	40 %
Muy de acuerdo	122	32 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La primera pregunta muestra que 153 encuestados respondieron “De acuerdo”, 122 encuestados indicaron “Muy de acuerdo”, 69 encuestados se mostraron “Indiferente”, 30 encuestados señalaron “Desacuerdo” y finalmente 9 encuestados mencionaron “Muy en desacuerdo”.

Figura 1
Lineamientos normativos



Elaboración propia (2023)

Interpretación: La primera pregunta muestra que el 40% escogieron la opción "De acuerdo", el 32% señalaron "Muy de acuerdo", el 18% se mostró "Indiferente", el 8% indicó "Desacuerdo" y finalmente el 2% eligió "Muy en desacuerdo".

Se concluye que 275 encuestados que comprende el 72% de la muestra recibió lineamientos normativos claros de su centro laboral sobre trabajo remoto en el contexto de pandemia de coronavirus.

Pregunta 2: Recibí de mis jefes inmediatos un mensaje corporativo claro sobre la situación actual de la organización donde laboro.

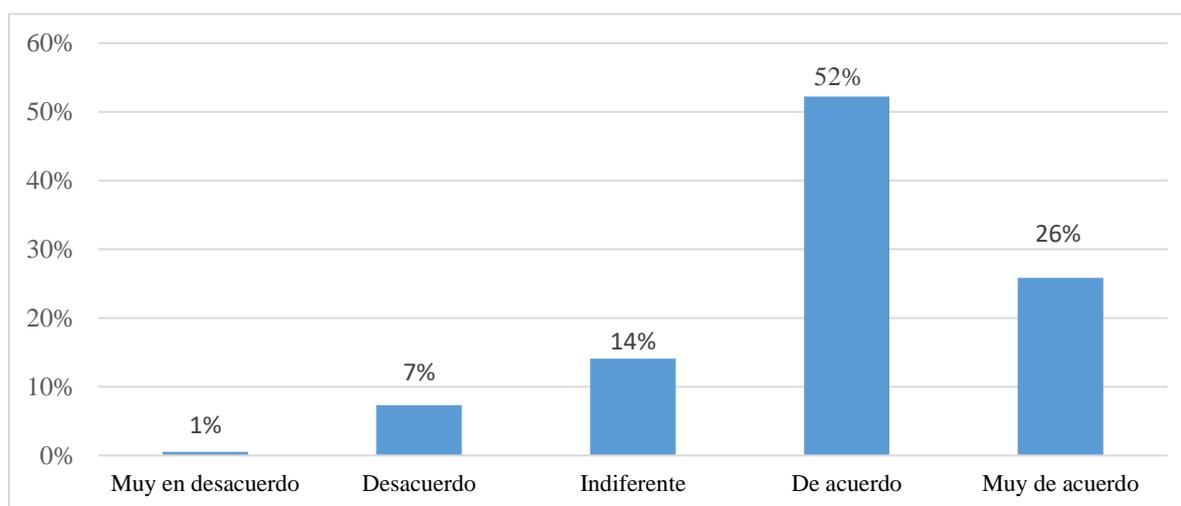
Tabla 8.
Respuestas de la 2° pregunta

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	1%
Desacuerdo	28	7 %
Indiferente	54	14 %
De acuerdo	200	52 %
Muy de acuerdo	99	26 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: En la segunda pregunta se observa que 200 encuestados eligieron la alternativa “De acuerdo”, 99 encuestados indicaron “Muy de acuerdo”, 54 encuestados se mostraron “Indiferente”, 28 encuestados señalaron “Desacuerdo” y 2 encuestados respondieron “Muy en desacuerdo”.

Figura 2
Situación organizacional



Elaboración propia (2023)

Interpretación: La segunda pregunta muestra que el 52% indicaron "De acuerdo", el 26% eligieron la alternativa "Muy de acuerdo", el 14% se mostró “Indiferente”, el 7% manifestó “Desacuerdo” y finalmente el 1% señaló “Muy en desacuerdo”.

Se concluye que 299 encuestados que comprende el 78% de la muestra recibió de sus jefes inmediatos un mensaje corporativo claro sobre la situación actual que estaban viviendo en el contexto del COVID-19.

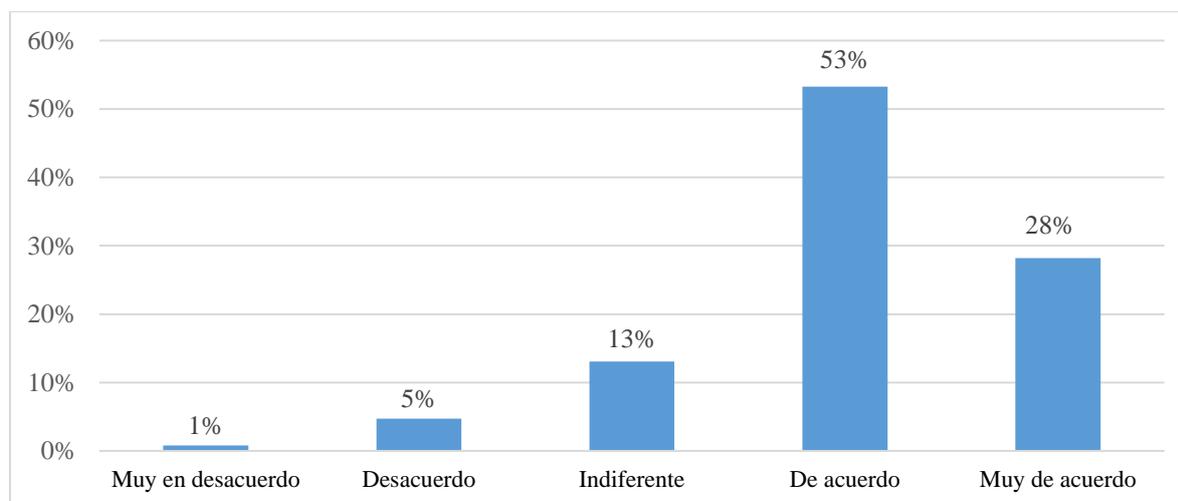
Pregunta 3: Mediante las plataformas tecnológicas de la organización (conferencias virtuales, correo corporativo, intranet) he recibido actualización sobre aspectos vinculados a mi función.

Tabla 9.*Respuestas de la 3° pregunta*

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	3	1%
Desacuerdo	18	5 %
Indiferente	50	13 %
De acuerdo	204	53 %
Muy de acuerdo	108	28 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 204 encuestados respondieron “De acuerdo”, 108 encuestados eligieron la alternativa “Muy de acuerdo”, 50 encuestados se mostraron “Indiferente”, 18 encuestados señalaron “Desacuerdo” y 3 encuestados indicaron “Muy en desacuerdo”.

Figura 3*Capacitación corporativa*

Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 53% escogieron la alternativa "De acuerdo", el 28% indicaron "Muy de acuerdo", el 13% se mostró "Indiferente", el 5% eligió "Desacuerdo" y finalmente el 1% seleccionó la opción "Muy en desacuerdo".

Se concluye que 312 encuestados que comprenden el 81% de la muestra recibió actualización de aspectos vinculados a su función mediante plataformas tecnológicas de su organización.

Pregunta 4: Mi jornada laboral es conforme a Ley, cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Tabla 10.

Respuestas de la 4° pregunta

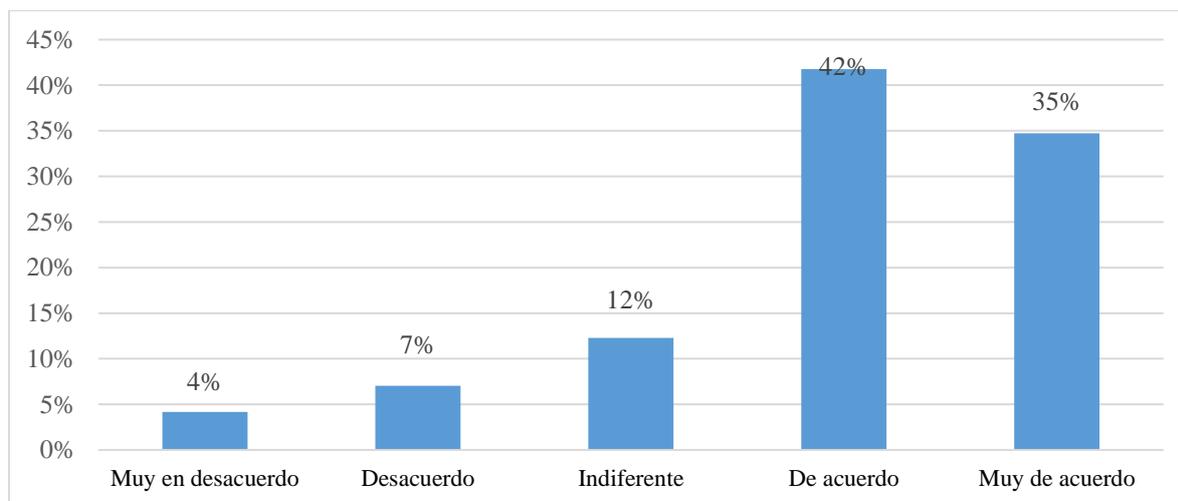
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	16	4%
Desacuerdo	27	7 %
Indiferente	47	12 %
De acuerdo	160	42 %
Muy de acuerdo	133	35 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 160 encuestados mencionaron “De acuerdo”, 133 encuestados respondieron “Muy de acuerdo”, 47 encuestados se mostraron “Indiferente”, 27 encuestados señalaron “Desacuerdo” y 16 encuestados indicaron “Muy en desacuerdo”.

Figura 4

Horario de jornada laboral



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 42% eligieron la alternativa "De acuerdo", el 35% de encuestados indicaron "Muy de acuerdo", el 12% se mostró “Indiferente”, el 7% eligió “Desacuerdo” y finalmente el 4% respondió “Muy en desacuerdo”.

Se concluye que 293 encuestados que comprende el 77% de la muestra afirmaron que su jornada laboral fue conforme a Ley correspondiente a 48 horas semanales.

Pregunta 5: Mis opiniones sobre el trabajo remoto se toman en cuenta por mi jefe inmediato y compañeros de área

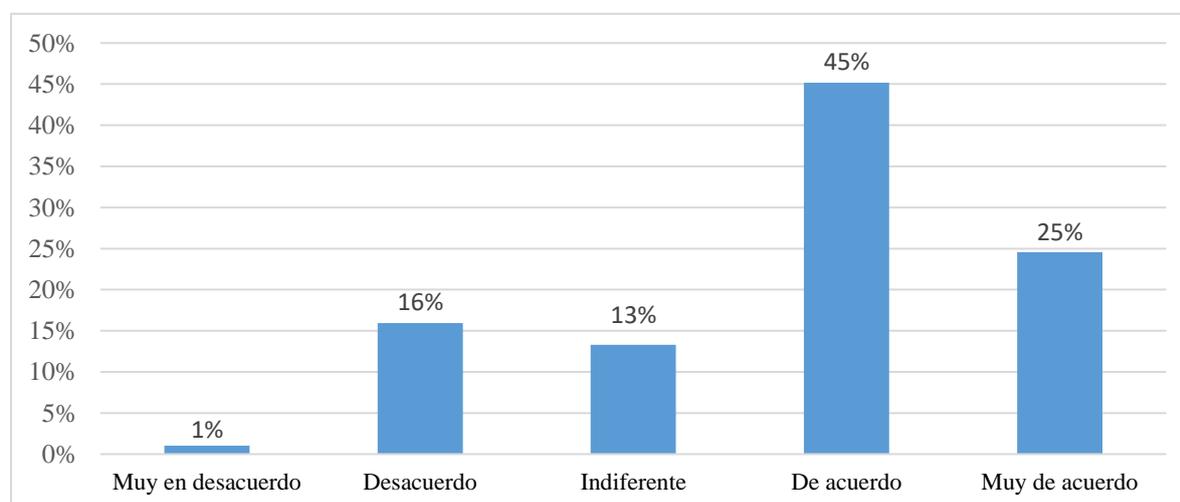
Tabla 11.
Respuestas de la 5° pregunta

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	4	1 %
Desacuerdo	61	16 %
Indiferente	51	13 %
De acuerdo	173	45 %
Muy de acuerdo	94	25 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 173 encuestados eligieron la opción “De acuerdo”, 94 encuestados respondieron “Muy de acuerdo”, 61 encuestados indicaron “Desacuerdo” y 51 encuestados se mostraron “Indiferente” y 4 personas señalaron “Muy en desacuerdo”.

Figura 5
Participación organizacional



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 45% eligieron la alternativa "De acuerdo", el 25% de encuestados indicaron "Muy de acuerdo", el 16% manifestaron "Desacuerdo", el 13% se mostró "Indiferente" y el 1% señalaron "Muy en desacuerdo".

Se concluye que 267 encuestados que comprende el 70% de la muestra considera que sus

opiniones sobre trabajo remoto se tomaron en cuenta por su jefe inmediato y compañeros de área.

Pregunta 6: Sostenemos reuniones virtuales periódicas de trabajo, dentro de la jornada laboral establecida

Tabla 12.

Respuestas de la 6° pregunta

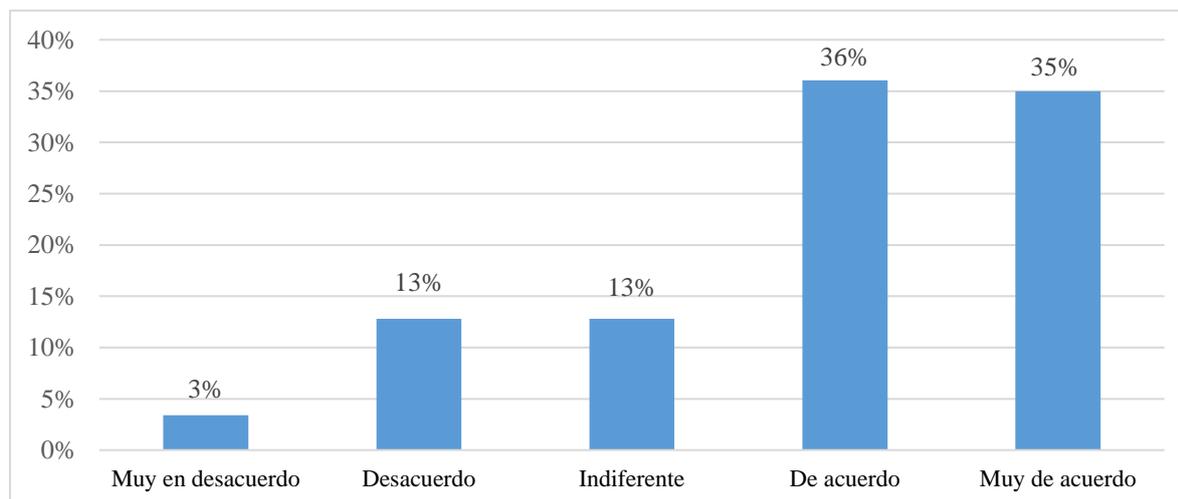
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	13	3 %
Desacuerdo	49	13 %
Indiferente	49	13 %
De acuerdo	138	36 %
Muy de acuerdo	134	35 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 138 encuestados respondieron “De acuerdo”, 134 encuestados indicaron “Muy de acuerdo”, 49 encuestados señalaron “Desacuerdo”, 49 encuestados se mostraron “Indiferente” y 13 encuestados manifestaron “Muy en desacuerdo”.

Figura 6

Comunicación virtual



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 36% señalaron la alternativa "De acuerdo", el 35% eligieron "Muy de acuerdo", el 13% manifestaron “Desacuerdo”, el 13% se mostró "Indiferente" y el 3% respondió "Muy en desacuerdo".

Se concluye que 272 encuestados que comprende el 71% de la muestra tuvo reuniones virtuales periódicas de trabajo dentro de su jornada laboral.

Pregunta 7: El ambiente colaborativo es un factor común en mi organización.

Tabla 13.

Respuestas de la 7° pregunta

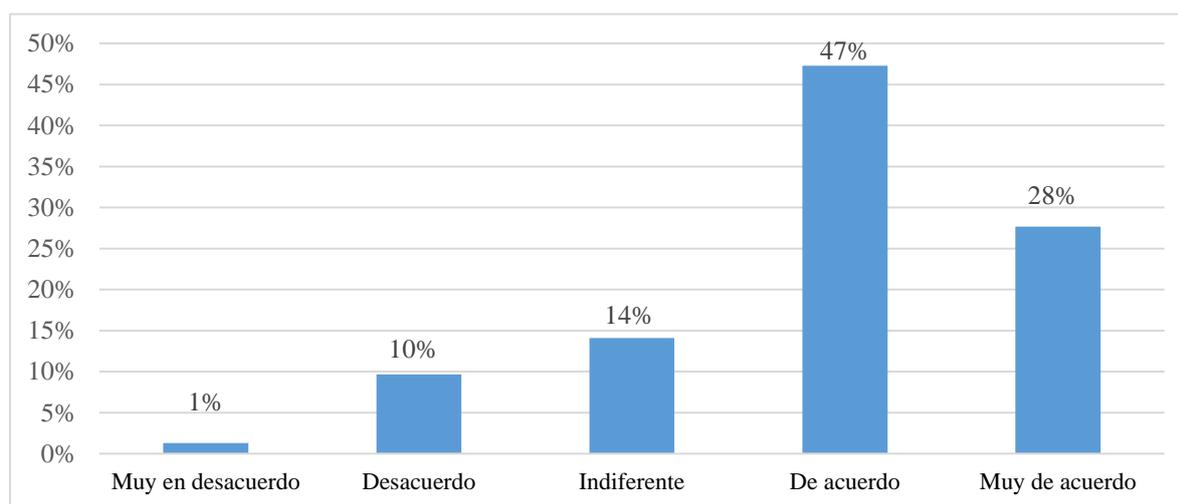
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	5	1 %
Desacuerdo	37	10 %
Indiferente	54	14 %
De acuerdo	181	47 %
Muy de acuerdo	106	28 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 181 encuestados respondieron “De acuerdo”, 106 encuestados eligieron la alternativa “Muy de acuerdo”, 54 encuestados se mostraron “Indiferente”, 37 encuestados señalaron “Desacuerdo” y 5 encuestados indicaron “Muy en desacuerdo”.

Figura 7

Entorno colaborativo



Elaboración propia (2023)

Interpretación: En el gráfico se observa que el 47% respondieron "De acuerdo", el 28% eligieron la alternativa "Muy de acuerdo", el 14% se mostró "Indiferente", el 10% manifestaron "Desacuerdo" y el 1% indicó "Muy en desacuerdo".

Se concluye que 287 encuestados que comprende el 75% de la muestra considera que el ambiente colaborativo fue un factor común en su organización.

Pregunta 8: La comunicación (oral, escrita) permite la interacción humana entre los colaboradores de la organización.

Tabla 14.

Respuestas de la 8° pregunta

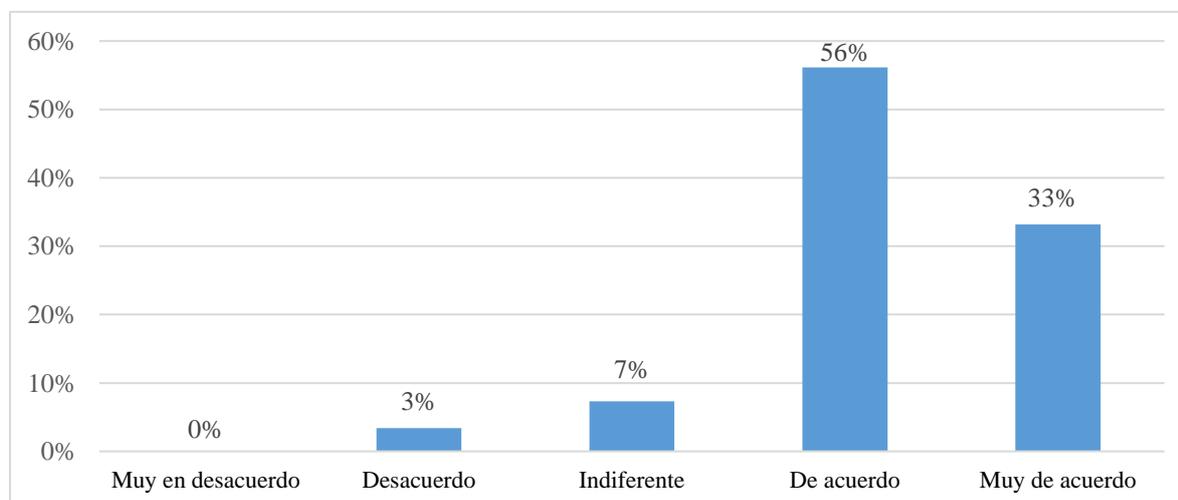
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0 %
Desacuerdo	13	3 %
Indiferente	28	7 %
De acuerdo	215	56 %
Muy de acuerdo	127	33 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 215 encuestados eligieron "De acuerdo", 127 encuestados respondieron "Muy de acuerdo", 28 encuestados se mostraron "Indiferente" y 13 encuestados señalaron "Desacuerdo".

Figura 8

Comunicación organizacional



Elaboración propia (2023)

Interpretación: En el gráfico se observa que el 56% escogieron la alternativa "De acuerdo", el 33% indicaron "Muy de acuerdo", el 7% se mostró "Indiferente" y finalmente el 3% respondió "Desacuerdo".

Se concluye que 342 encuestados que comprende el 89% de la muestra afirmó que la comunicación permitió la interacción humana entre los colaboradores.

Pregunta 9: Se cumple mi jornada laboral, de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Tabla 15.

Respuestas de la 9° pregunta

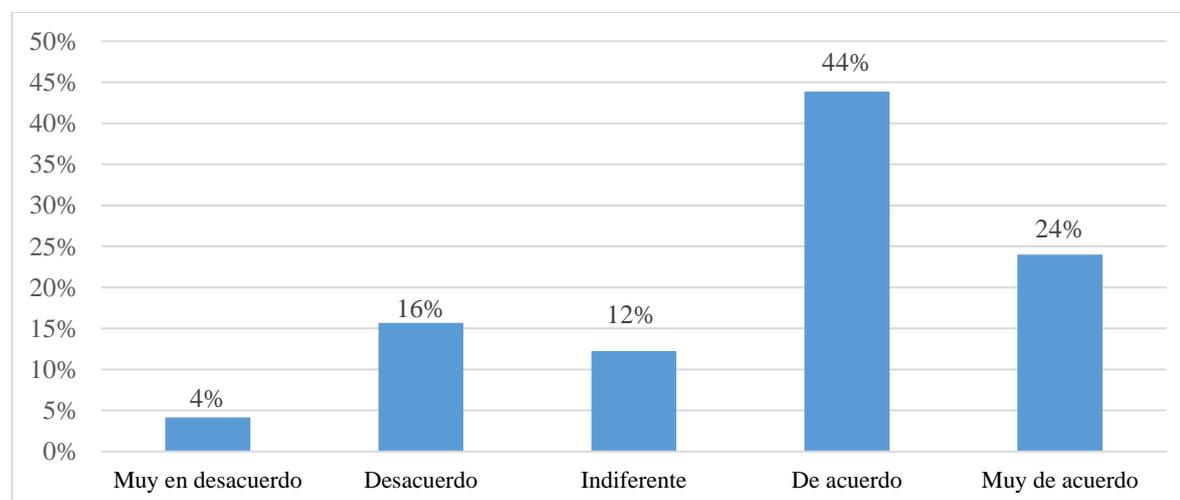
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	16	4 %
Desacuerdo	60	16 %
Indiferente	47	12 %
De acuerdo	168	44 %
Muy de acuerdo	92	24 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 168 encuestados respondieron "De acuerdo", 92 encuestados eligieron la opción "Muy de acuerdo", 60 encuestados señalaron "Desacuerdo", 47 encuestados se mostraron "Indiferente" y 16 encuestados manifestaron "Muy en desacuerdo".

Figura 9

Cumplimiento de jornada laboral



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 44% eligieron la alternativa "De acuerdo", el 24% señalaron "Muy de acuerdo", el 16% indicaron "Desacuerdo", el 12% se mostró "Indiferente" y finalmente el 4% respondió "Muy en desacuerdo".

Se concluye que 260 encuestados que comprenden el 68% de la muestra afirmó que se cumplió su jornada laboral de 48 horas semanales.

Pregunta 10: Me orientaron sobre el acondicionamiento de iluminación de espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.

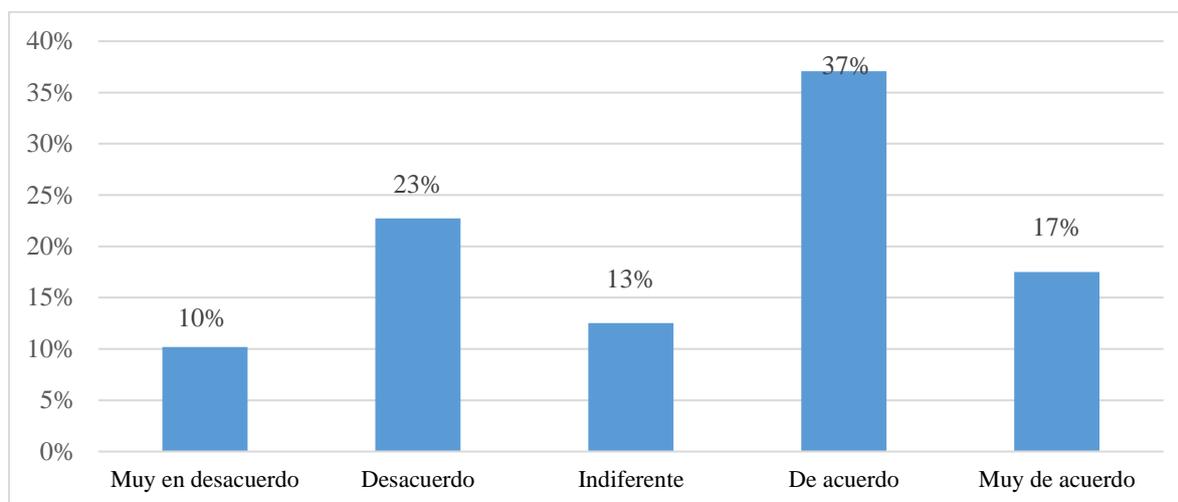
Tabla 16.

Respuestas de la 10ª pregunta

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	39	10 %
Desacuerdo	87	23 %
Indiferente	48	13 %
De acuerdo	142	37 %
Muy de acuerdo	67	17 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 142 encuestados indicaron "De acuerdo", 87 encuestados eligieron la alternativa "Desacuerdo", 67 encuestados respondieron "Muy de acuerdo", 48 encuestados se mostraron "Indiferente" y 39 encuestados señalaron "Muy en desacuerdo".

Figura 10*Acondicionamiento de iluminación*

Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 37% eligieron la alternativa "De acuerdo", el 23% manifestó "Desacuerdo", el 17% señalaron "Muy de acuerdo", el 13% se mostró "Indiferente" y finalmente el 10% respondieron "Muy en desacuerdo".

Se concluye que 209 encuestados que comprende el 54% de la muestra recibió orientación sobre el acondicionamiento de iluminación de espacio en sus hogares para el desarrollo de sus funciones.

Dimensión 2: Soporte laboral y tecnológico

Pregunta 11: Me orientaron sobre el acondicionamiento de ventilación en el espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.

Tabla 17.

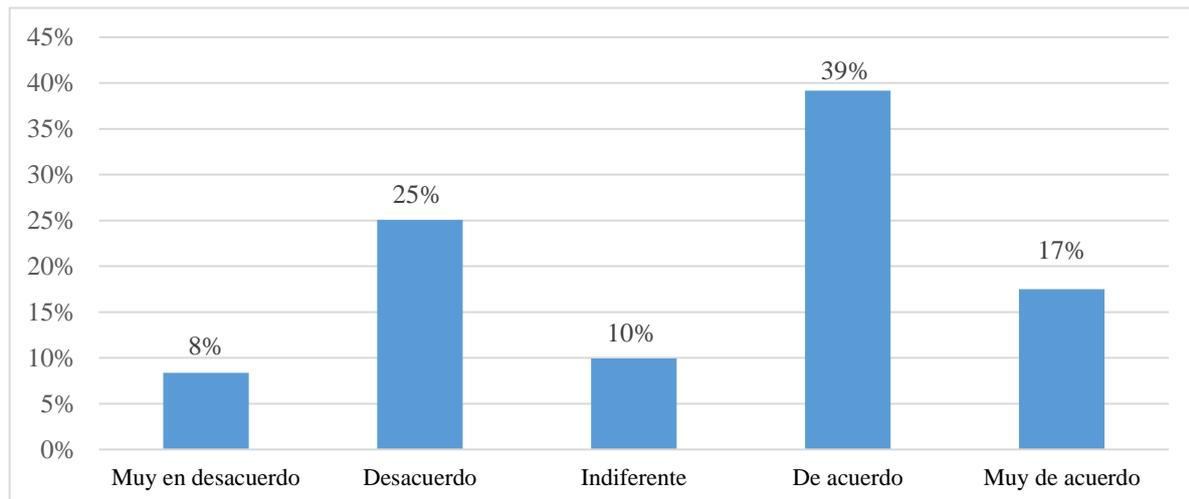
Respuestas de la 11° pregunta

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	32	8 %
Desacuerdo	96	25 %
Indiferente	38	10 %
De acuerdo	150	39 %
Muy de acuerdo	67	17 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 150 encuestados respondieron “De acuerdo”, 96 encuestados eligieron la opción “Desacuerdo”, 67 encuestados señalaron “Muy de acuerdo”, 38 encuestados se mostraron “Indiferente” y finalmente 32 encuestados indicaron “Muy en desacuerdo”.

Figura 11
Acondicionamiento de ventilación



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 39% indicaron "De acuerdo", el 25% respondieron "Desacuerdo", el 17% señalaron "Muy de acuerdo", el 10% se mostró "Indiferente" y finalmente el 8% eligió la alternativa "Muy en desacuerdo".

Se concluye que 217 encuestados que representa el 56% de la muestra recibió orientación sobre el acondicionamiento de ventilación en sus hogares para el desarrollo de sus tareas.

Pregunta 12: Me orientaron sobre el acondicionamiento ergonómico de espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.

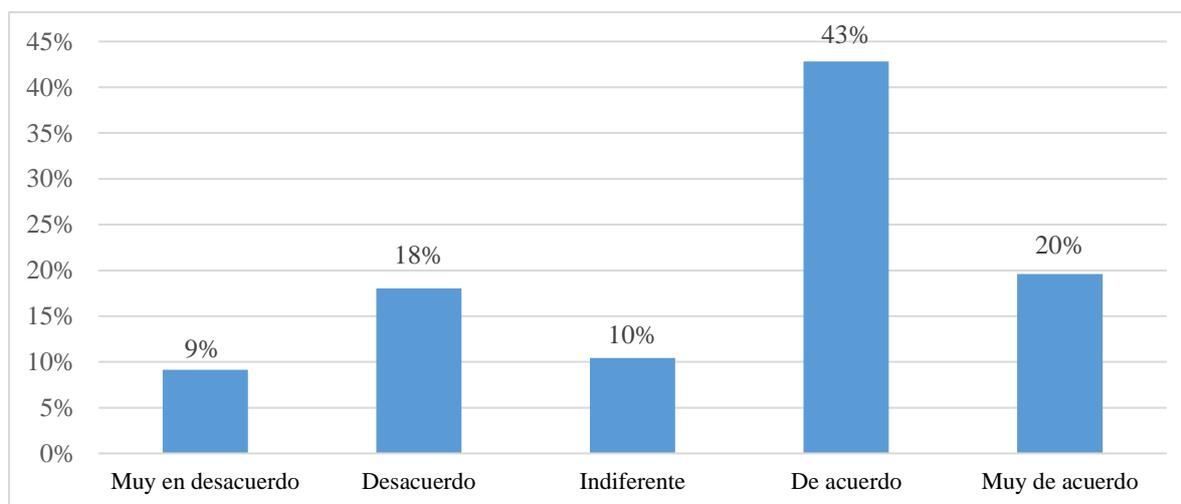
Tabla 18.
Respuestas de la 12° pregunta

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	35	9 %
Desacuerdo	69	18 %
Indiferente	40	10 %
De acuerdo	164	43 %
Muy de acuerdo	75	20 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 164 encuestados respondieron “De acuerdo”, 75 encuestados eligieron la opción “Muy de acuerdo”, 69 encuestados señalaron “Desacuerdo”, 40 encuestados se mostraron “Indiferente”, finalmente 35 encuestados manifestaron “Muy en desacuerdo”.

Figura 12
Acondicionamiento ergonómico



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 43% escogieron la alternativa "De acuerdo", el 20% señalaron "Muy de acuerdo", el 18% manifestaron "Desacuerdo", el 10% se mostró "Indiferente", finalmente el 9% respondió “Muy en desacuerdo”.

Se concluye que 239 encuestados que representa el 63% de la muestra recibió orientación sobre el acondicionamiento ergonómico de espacio en su hogar para el desarrollo de sus tareas.

Pregunta 13: Mi organización me ha transferido los programas informáticos para el desarrollo de mi función.

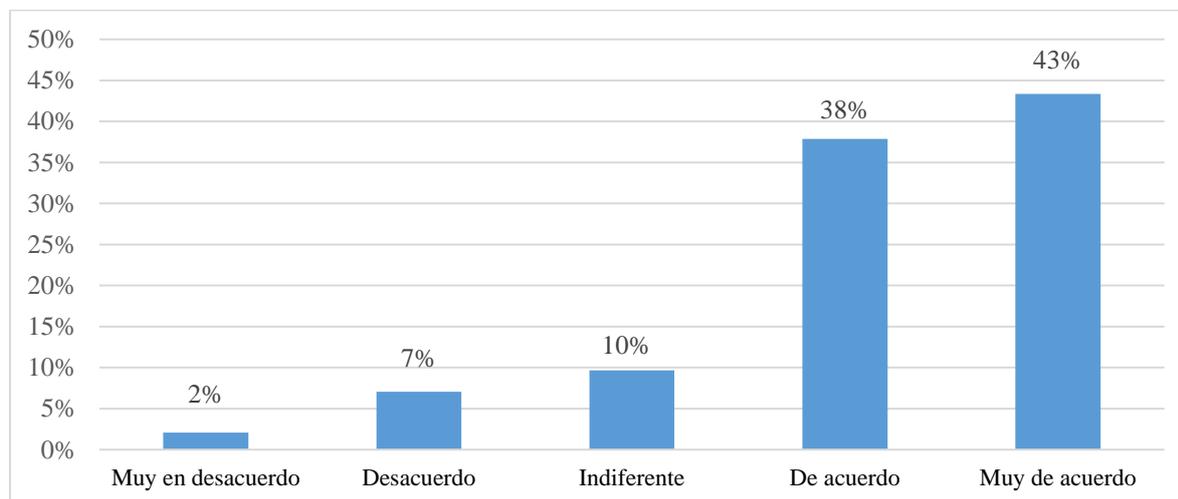
Tabla 19.
Respuestas de la 13° pregunta

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	8	2 %
Desacuerdo	27	7 %
Indiferente	37	10 %
De acuerdo	145	38 %
Muy de acuerdo	166	43 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 166 encuestados eligieron la opción “Muy de acuerdo”, 145 encuestados respondieron “De acuerdo”, 37 encuestados se mostraron “Indiferente”, 27 encuestados indicaron “Desacuerdo” y finalmente 8 encuestados señalaron “Muy en desacuerdo”.

Figura 13
Programas informáticos



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 43% escogieron la alternativa “Muy de acuerdo”, el 38% indicaron “De acuerdo”, el 10% se mostró “Indiferente”, el 7% señalaron “Desacuerdo” y el 2% respondió la opción “Muy en desacuerdo”.

Se concluye que 311 encuestados que representa el 81% de la muestra recibió los programas informáticos para el desarrollo de sus funciones.

Pregunta 14: Recibí información clara de mi organización sobre mi función en trabajo remoto.

Tabla 20.

Respuestas de la 14^o pregunta

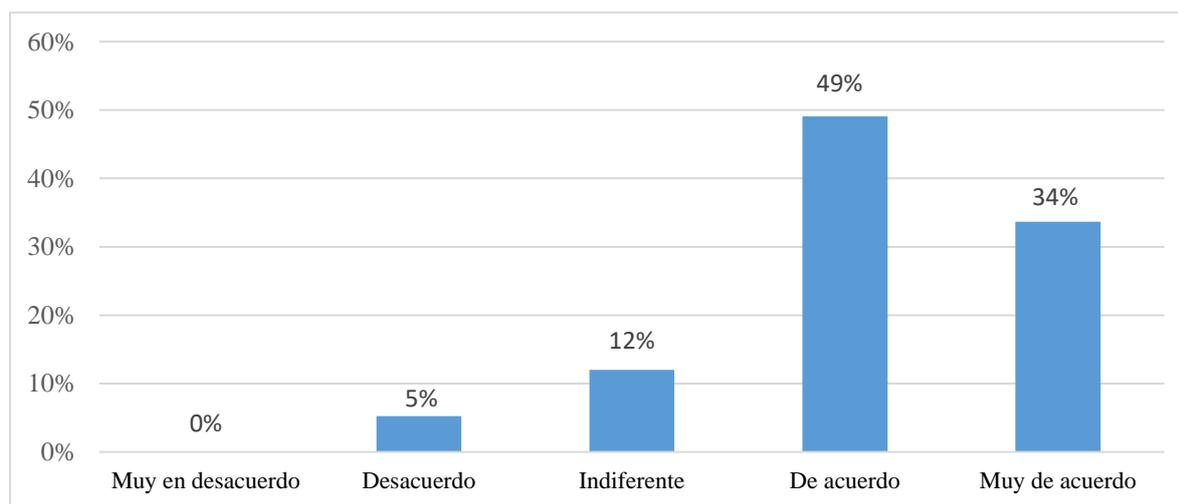
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0 %
Desacuerdo	20	5 %
Indiferente	46	12 %
De acuerdo	188	49 %
Muy de acuerdo	129	34 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 188 encuestados indicaron “De acuerdo”, 129 encuestados respondieron “Muy de acuerdo”, 46 encuestados se mostraron “Indiferente” y finalmente 20 encuestados señalaron “Desacuerdo”.

Figura 14

Capacitación de trabajo remoto



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 49% señalaron la alternativa "De acuerdo", el 34% indicaron "Muy de acuerdo", el 12% se mostró "Indiferente" y el 5% manifestó "Desacuerdo".

Se concluye que 317 encuestados que representa el 83% de la muestra recibió información clara de sus funciones en trabajo remoto.

Pregunta 15: Mi organización me ha facilitado equipos tecnológicos para el desarrollo remoto de mi función.

Tabla 21.

Respuestas de la 15° pregunta

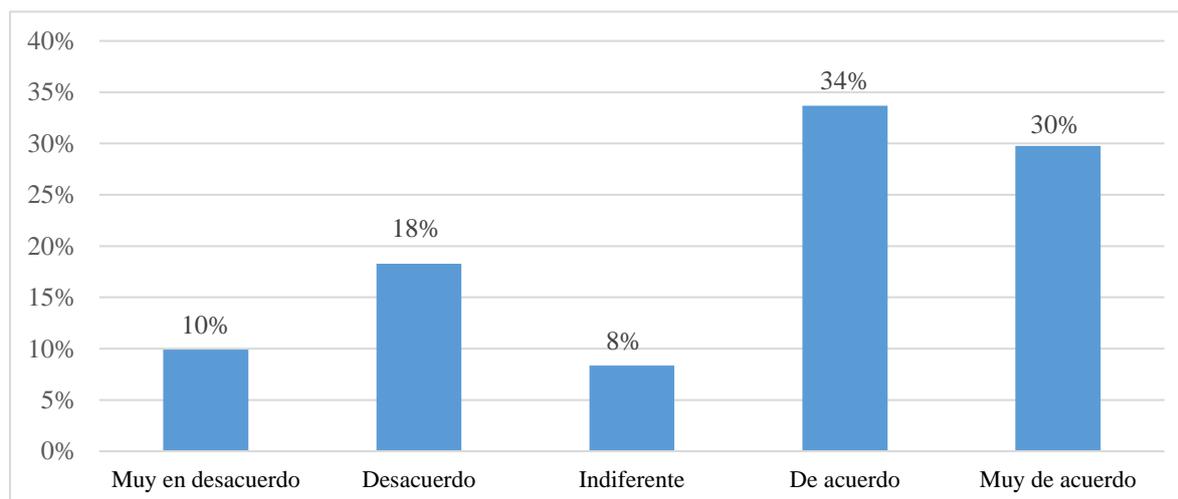
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	38	10 %
Desacuerdo	70	18 %
Indiferente	32	8 %
De acuerdo	129	34 %
Muy de acuerdo	114	30 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 129 encuestados manifestaron “De acuerdo”, 114 encuestados respondieron “Muy de acuerdo”, 70 encuestados señalaron “Desacuerdo”, 38 encuestados indicaron “Muy en desacuerdo” y finalmente 32 encuestados se mostraron “Indiferente”.

Figura 15

Equipos tecnológicos



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 34% escogieron la alternativa "De acuerdo", el 30% indicaron "Muy de acuerdo", el 18% manifestó "Desacuerdo", el 10% respondió "Muy en desacuerdo" y finalmente el 8% se mostró "Indiferente".

Se concluye que 243 encuestados que comprende el 64% de encuestados recibió equipos tecnológicos para el desarrollo remoto de sus funciones.

Pregunta 16: El equipo de soporte tecnológico me asiste de inmediato cada vez que tengo problemas de interconexión.

Tabla 22.

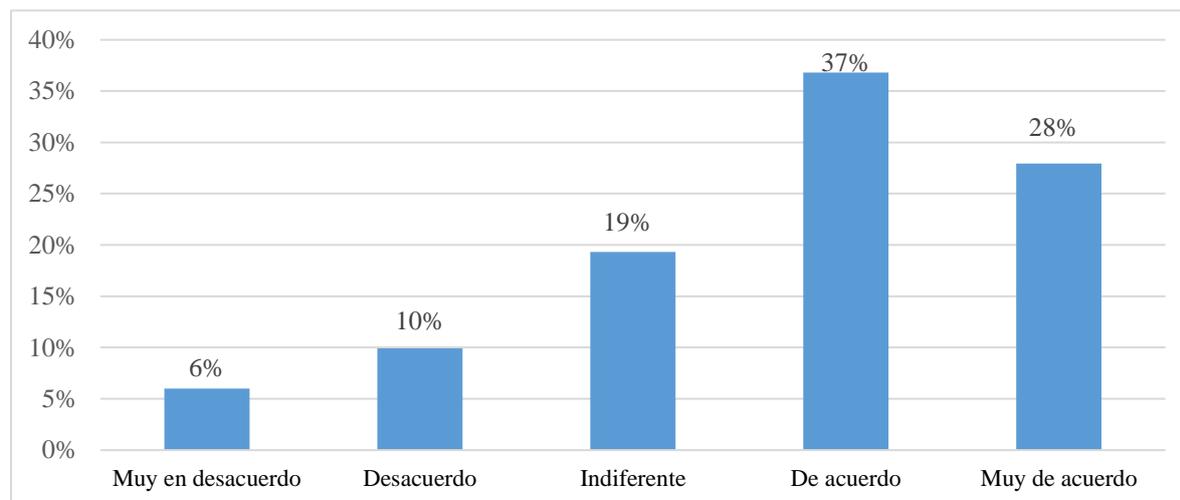
Respuestas de la 16° pregunta

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	23	6 %
Desacuerdo	38	10 %
Indiferente	74	19 %
De acuerdo	141	37 %
Muy de acuerdo	107	28 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 141 encuestados respondieron "De acuerdo", 107 encuestados señalaron "Muy de acuerdo", 74 encuestados se mostraron "Indiferente", 38 encuestados indicaron "Desacuerdo" y finalmente 23 encuestados eligieron la opción "Muy en desacuerdo".

Figura 16
Soporte tecnológico



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 37% eligieron la alternativa “De acuerdo”, el 28% indicaron “Muy de acuerdo”, el 19% se mostró “Indiferente”, el 10% manifestó “Desacuerdo” y el 6% respondió “Muy en desacuerdo”.

Se concluye que 248 encuestados que comprende el 65% de la muestra recibió soporte tecnológico de inmediato cuando ocurrieron problemas de interconexión.

Pregunta 17: Subieron mis gastos por servicios de internet, desde que inició el trabajo remoto.

Tabla 23.
Respuestas de la 17° pregunta

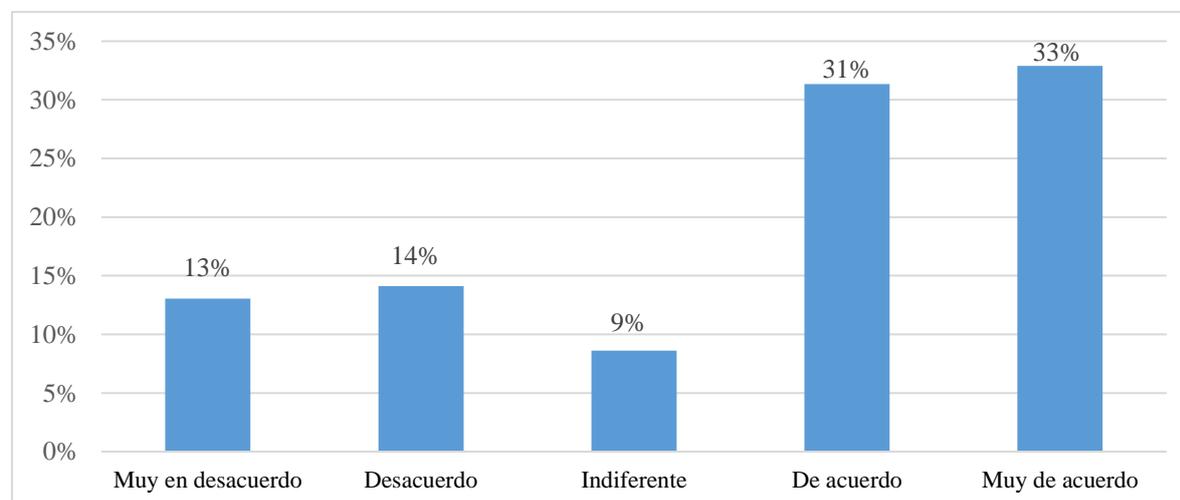
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	50	13 %
Desacuerdo	54	14 %
Indiferente	33	9 %
De acuerdo	120	31 %
Muy de acuerdo	126	33 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 126 encuestados eligieron la alternativa “Muy de acuerdo”, 120 encuestados respondieron “De acuerdo”, 54 encuestados señalaron

“Desacuerdo”, 50 encuestados indicaron “Muy en desacuerdo” y finalmente 33 encuestados se mostraron “Indiferente”.

Figura 17
Gastos por servicios de internet



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 33% señalaron “Muy de acuerdo”, el 31% indicaron “De acuerdo”, el 14% manifestaron “Desacuerdo”, el 13% respondieron “Muy en desacuerdo” y el 9% se mostró “Indiferente”.

Se concluye que 246 encuestados que comprende el 64% de la muestra consideró que los gastos por servicio de internet incrementaron desde que iniciaron trabajo remoto.

Pregunta 18: Desde la fecha del trabajo remoto, facturaron mayor consumo de energía eléctrica en mi hogar.

Tabla 24.
Respuestas de la 18ª pregunta

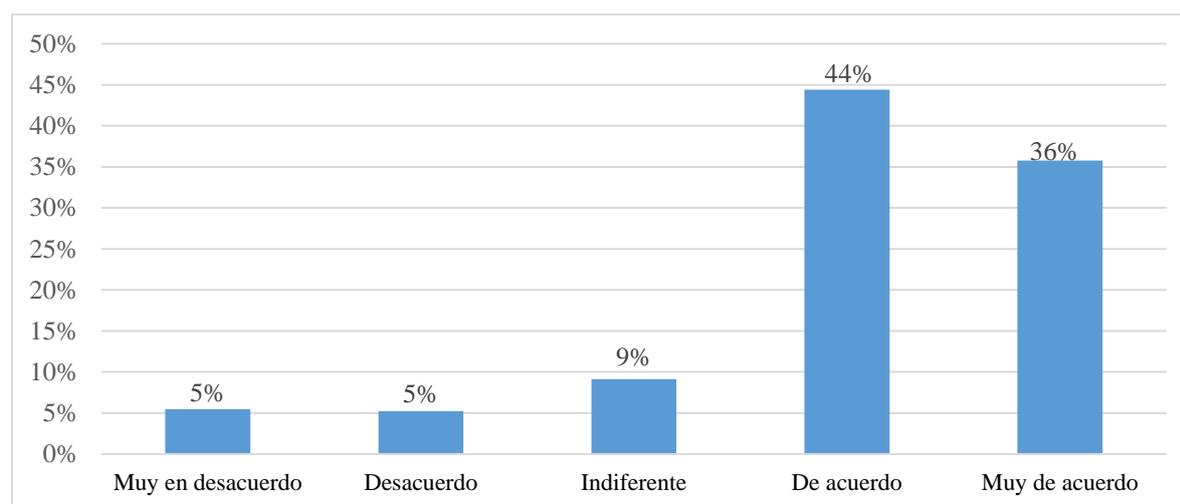
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	21	5 %
Desacuerdo	20	5 %
Indiferente	35	9 %
De acuerdo	170	44 %
Muy de acuerdo	137	36 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 170 encuestados respondieron “De acuerdo”, 137 encuestados eligieron la opción “Muy de acuerdo”, 35 encuestados se mostraron “Indiferente”, 21 encuestados indicaron “Muy en desacuerdo” y finalmente 20 encuestados manifestaron “Desacuerdo”.

Figura 18

Gasto por consumo de energía eléctrica



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 44% indicaron “De acuerdo”, el 36% manifestaron “Muy de acuerdo”, el 9% se mostró “Indiferente”, el 5% eligió la alternativa “Desacuerdo” y el 5% respondió “Muy en desacuerdo”.

Se concluye que 307 encuestados que comprende el 80% de la muestra facturaron mayor consumo de energía eléctrica desde la fecha de trabajo remoto.

Pregunta 19: Mi organización está asumiendo la diferencia de gasto por servicios de uso intensivo (energía eléctrica) en el trabajo remoto.

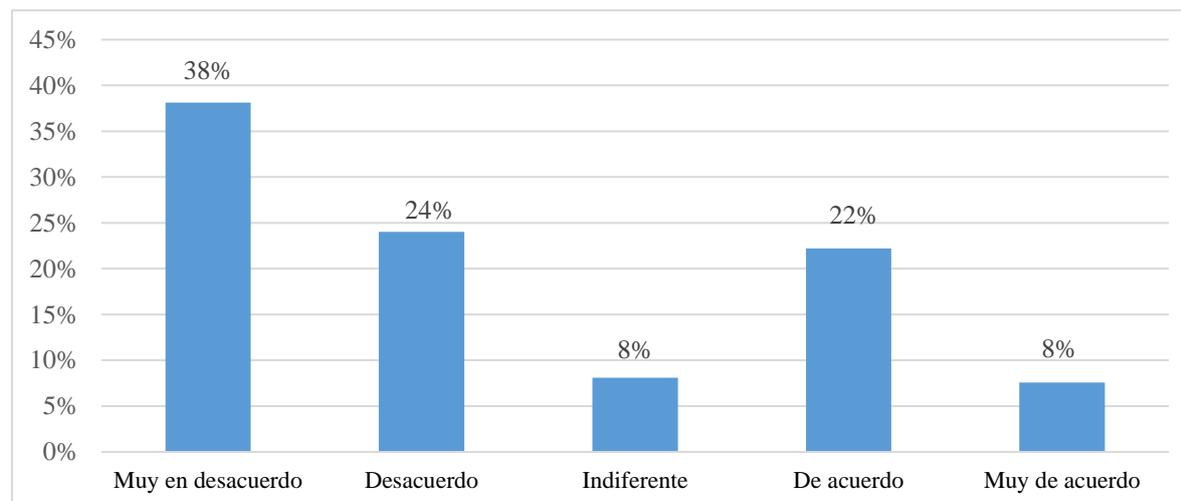
Tabla 25.
Respuestas de la 19° pregunta

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	146	38 %
Desacuerdo	92	24 %
Indiferente	31	8 %
De acuerdo	85	22 %
Muy de acuerdo	29	8 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 146 encuestados eligieron la opción “Muy en desacuerdo”, 92 encuestados señalaron “Desacuerdo”, 85 encuestados indicaron “De acuerdo”, 31 encuestados se mostraron “Indiferente” y finalmente 29 encuestados manifestaron “Muy de acuerdo”.

Figura 19
Compensación por servicios de energía eléctrica



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 38% eligieron la alternativa “Muy en desacuerdo”, el 24% indicaron “Desacuerdo”, el 22% manifestaron “De acuerdo”, el 8% se mostró “Indiferente” y el 8% respondieron “Muy de acuerdo”.

Se concluye que 238 encuestados que comprende el 62% de la muestra manifiesta que la organización no asumió la diferencia de gastos por servicio de uso intensivo de energía eléctrica en trabajo remoto.

Pregunta 20: Mi organización me ha advertido sobre las pausas activas que debo realizar durante la jornada de trabajo.

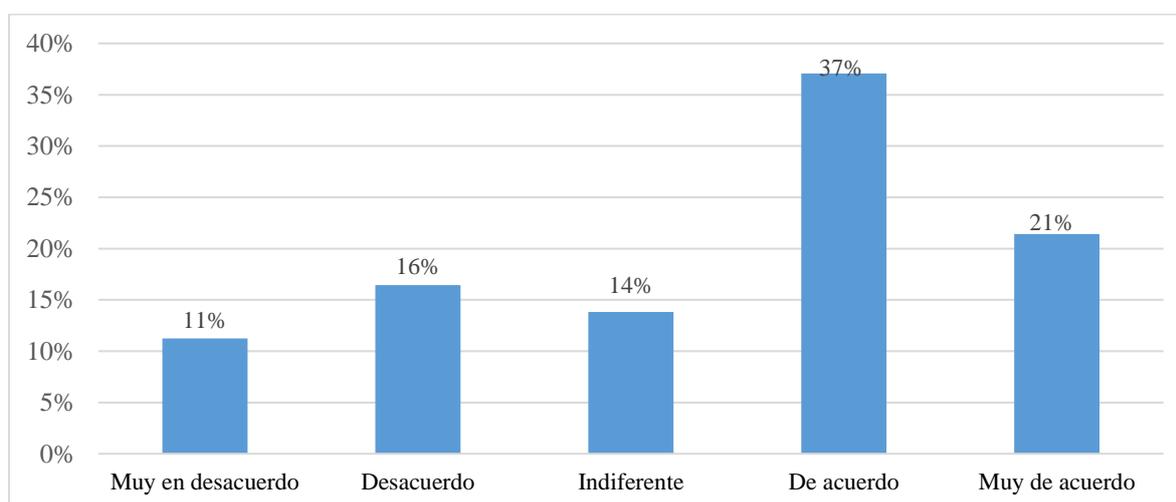
Tabla 26.
Respuestas de la 20° pregunta

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	43	11 %
Desacuerdo	63	16 %
Indiferente	53	14 %
De acuerdo	142	37 %
Muy de acuerdo	82	21 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 142 encuestados respondieron “De acuerdo”, 82 encuestados eligieron la alternativa “Muy de acuerdo”, 63 encuestados señalaron “Desacuerdo”, 53 encuestados se mostraron “Indiferente” y finalmente 43 encuestados manifestaron “Muy en desacuerdo”.

Figura 20
Pausas activas



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 37% escogieron la alternativa “De acuerdo”, el 21% indicaron “Muy de acuerdo”, el 16% manifestaron “Desacuerdo”, el 14% se mostró “Indiferente”, y el 11% respondieron “Muy en desacuerdo”.

Se concluye que 224 de encuestados que comprende el 58% de la muestra fueron advertidos sobre las pausas activas que debían realizar durante la jornada de trabajo.

Dimensión 3: Bienestar social

Pregunta 21: Recibí orientaciones por parte de mi organización que me permitan lidiar con las distracciones del hogar.

Tabla 27.

Respuestas de la 21° pregunta

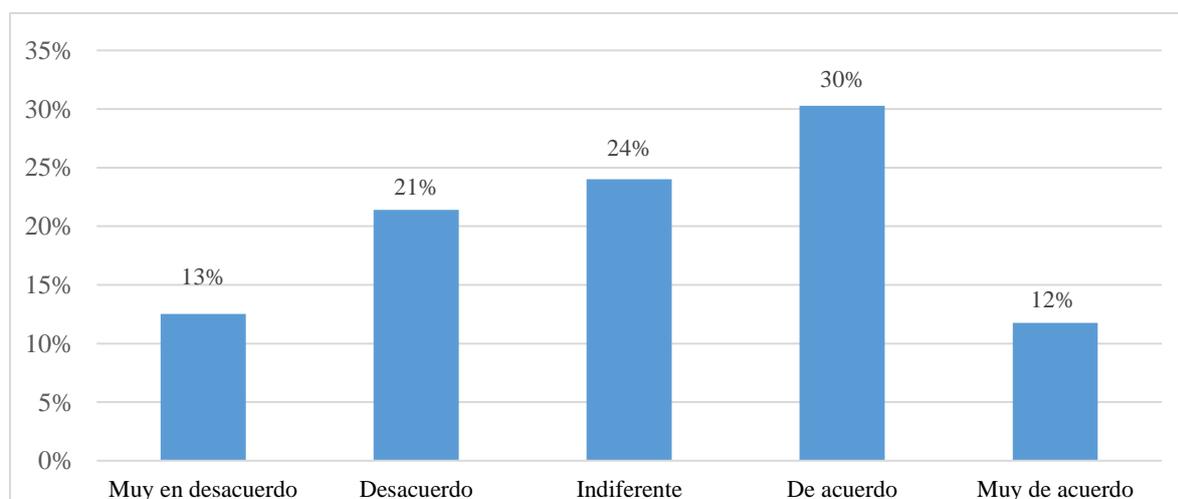
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	48	13 %
Desacuerdo	82	21 %
Indiferente	92	24 %
De acuerdo	116	30 %
Muy de acuerdo	45	12 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 116 encuestados eligieron “De acuerdo”, 92 encuestados se mostraron “Indiferente”, 82 encuestados señalaron “Desacuerdo”, 48 encuestados indicaron “Muy en desacuerdo” y finalmente 45 encuestados manifestaron “Muy de acuerdo”.

Figura 21

Orientación para evitar distracción del hogar



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 30% escogieron la alternativa “De acuerdo”, el 24% se mostró “Indiferente”, el 21% indicaron “Desacuerdo”, el 13% señalaron “Muy en desacuerdo” y finalmente el 12% respondieron “Muy de acuerdo”.

Se concluye que 161 encuestados que comprende el 42% de la muestra recibieron orientaciones por parte de su organización para lidiar con las distracciones del hogar, mientras que 130 encuestados que representa el 34% de la muestra manifestó lo contrario.

Pregunta 22: Recibí orientaciones por parte de mi organización que me permitan administrar las responsabilidades del hogar y trabajo conjuntamente.

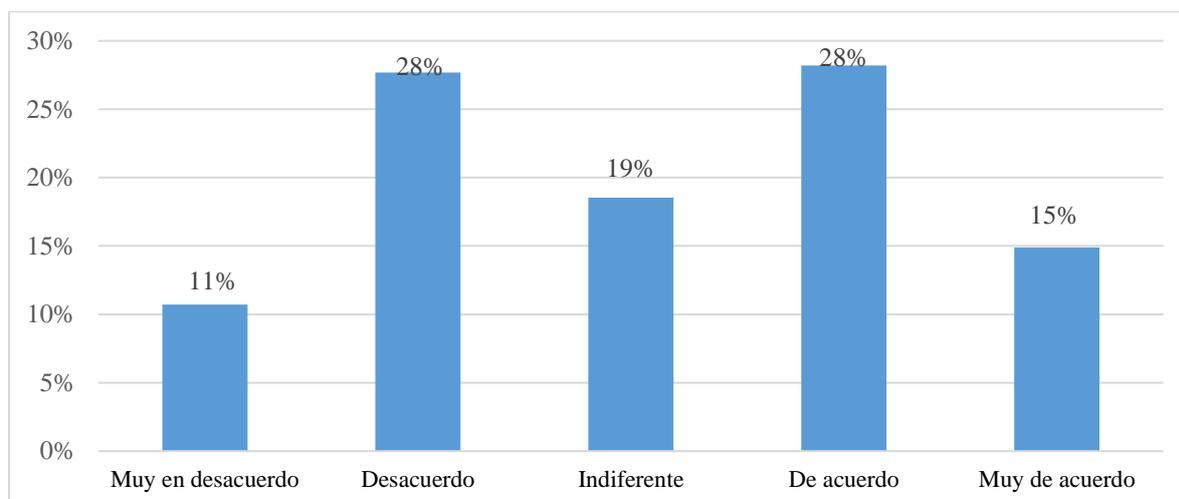
Tabla 28.

Respuestas de la 22° pregunta

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	41	11 %
Desacuerdo	106	28 %
Indiferente	71	19 %
De acuerdo	108	28 %
Muy de acuerdo	57	15 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 108 encuestados señalaron “De acuerdo”, 106 encuestados indicaron “Desacuerdo”, 71 encuestados se mostraron “Indiferente”, 57 encuestados respondieron “Muy de acuerdo” y finalmente 41 encuestados manifestaron “Muy en desacuerdo”.

Figura 22*Gestión de responsabilidad del hogar y trabajo*

Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 28% indicaron “De acuerdo”, 28% señalaron “Desacuerdo”, el 19% se mostró “Indiferente”, el 15% eligieron la alternativa “Muy de acuerdo” y finalmente el 11% respondieron “Muy en desacuerdo”.

Se concluye que 165 encuestados que comprende el 43% de la muestra recibieron orientaciones por parte de la organización que le permitan administrar las responsabilidades del hogar y el trabajo conjuntamente, sin embargo, 147 encuestados que representa el 39% de la muestra considera lo contrario.

Pregunta 23: Mi organización me notifica con frecuencia sobre los cuidados que debo tener para conservar la salud familiar.

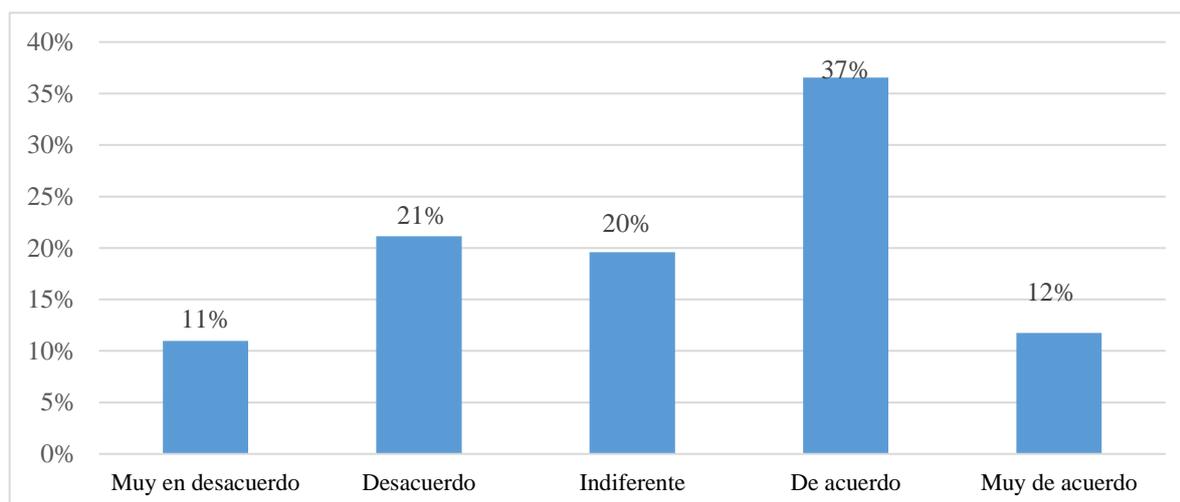
Tabla 29.*Respuestas de la 23ª pregunta*

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	42	11 %
Desacuerdo	81	21 %
Indiferente	75	20 %
De acuerdo	140	37 %
Muy de acuerdo	45	12 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 140 encuestados eligieron la opción “De acuerdo”, 81 encuestados respondieron “Desacuerdo”, 75 encuestados se mostraron “Indiferente”, 45 encuestados respondieron “Muy de acuerdo” y finalmente 42 encuestados manifestaron “Muy en desacuerdo”.

Figura 23
Salud familiar



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 37% indicaron “De acuerdo”, el 21% respondieron “Desacuerdo”, el 20% se mostró “Indiferente”, el 12% señalaron “Muy de acuerdo” y el 11% se manifestó “Muy en desacuerdo”.

Se concluye que 185 encuestados que representa el 49% de la muestra fueron notificados con frecuencia sobre los cuidados que deben tener para conservar la salud familiar, sin embargo, 123 encuestados que representa el 32% consideró lo contrario

Pregunta 24: Mi organización se ha comunicado conmigo para preguntar por la salud de mi familia.

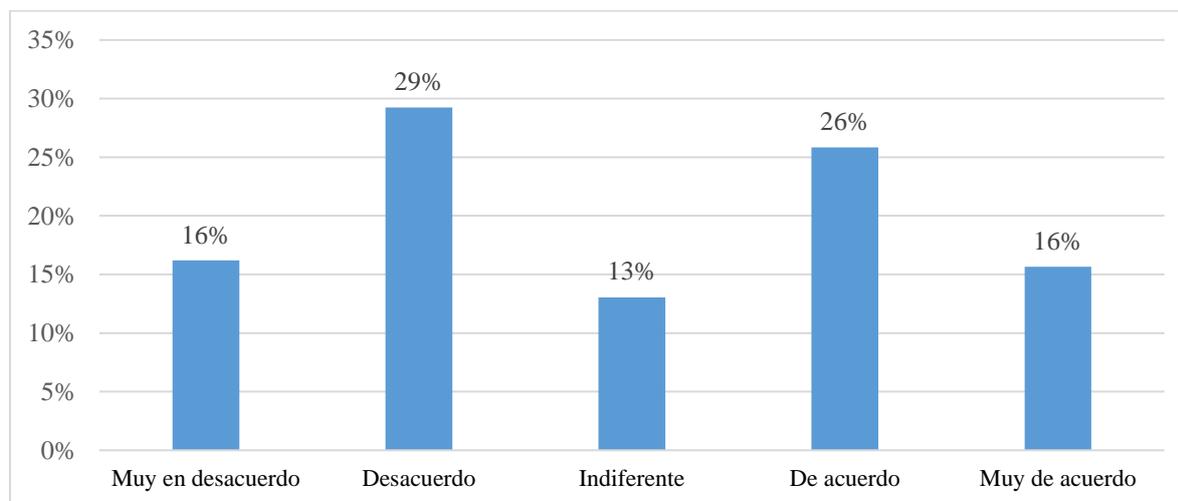
Tabla 30.
Respuestas de la 24° pregunta

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	62	16 %
Desacuerdo	112	29 %
Indiferente	50	13 %
De acuerdo	99	26 %
Muy de acuerdo	60	16 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 112 encuestados manifestaron "Desacuerdo", 99 encuestados indicaron la alternativa "De acuerdo", 62 encuestados señalaron "Muy en desacuerdo", 60 encuestados respondieron "Muy de acuerdo" y finalmente 50 encuestados se mostraron "Indiferente".

Figura 24
Comunicación organizacional



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 29% seleccionaron la alternativa "Desacuerdo", el 26% indicaron "De acuerdo", el 16% escogieron la opción "Muy en desacuerdo", el 16% señalaron "Muy de acuerdo" y finalmente el 13% se mostró "Indiferente". Se concluye que 174 encuestados que comprende el 45% de la muestra indicó que la

organización no se comunicó con ellos para preguntar por la salud de su familia, sin embargo, 159 encuestados representa el 42% consideró lo contrario.

Pregunta 25: Recibo mensajes frecuentes del Médico Ocupacional de mi centro laboral sobre los cuidados que debo tener en esta época de pandemia.

Tabla 31.

Respuestas de la 25° pregunta

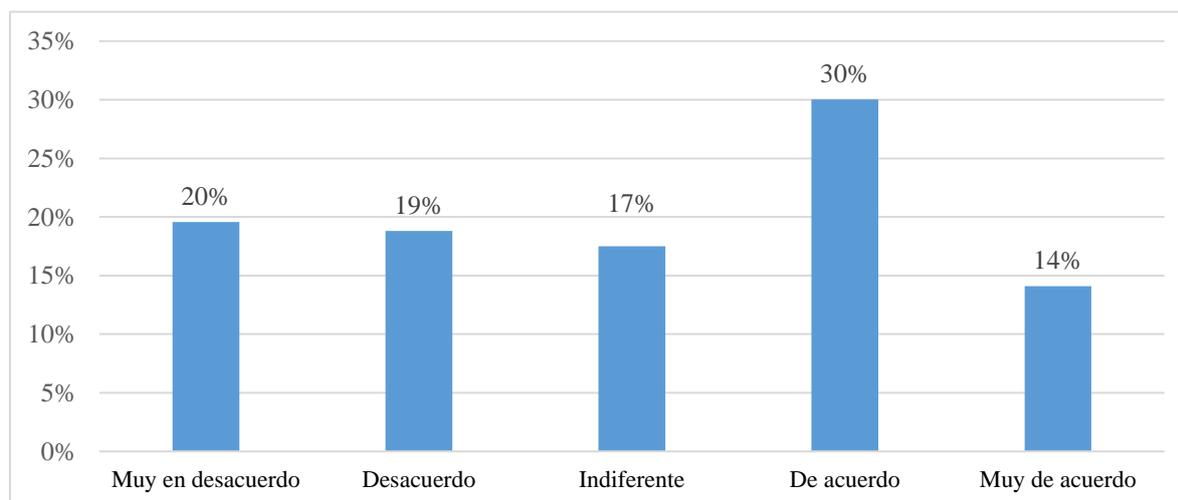
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	75	20 %
Desacuerdo	72	19 %
Indiferente	67	17 %
De acuerdo	115	30 %
Muy de acuerdo	54	14 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 115 encuestados seleccionaron la alternativa “De acuerdo”, 75 encuestados señalaron “Muy en desacuerdo”, 72 encuestados señalaron la opción “Desacuerdo”, 67 encuestados se mostraron “Indiferente” y 54 encuestados indicaron “Muy de acuerdo”.

Figura 25

Salud ocupacional



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 30% seleccionaron la alternativa “De acuerdo”, el 20% indicaron “Muy en desacuerdo”, el 19% manifestaron “Desacuerdo”, el 17% se mostró “Indiferente” y finalmente el 14% seleccionó la opción “Muy de acuerdo”.

Se concluye que 169 encuestados que comprende el 44% de la muestra recibió mensajes frecuentes del Médico Ocupacional de su centro laboral sobre los cuidados que debe tener en cuenta durante la pandemia. Sin embargo, 147 encuestados que comprende el 39% de la muestra consideró lo contrario.

Pregunta 26: En los onomásticos de mis compañeros de trabajo, participo en reuniones sociales virtuales

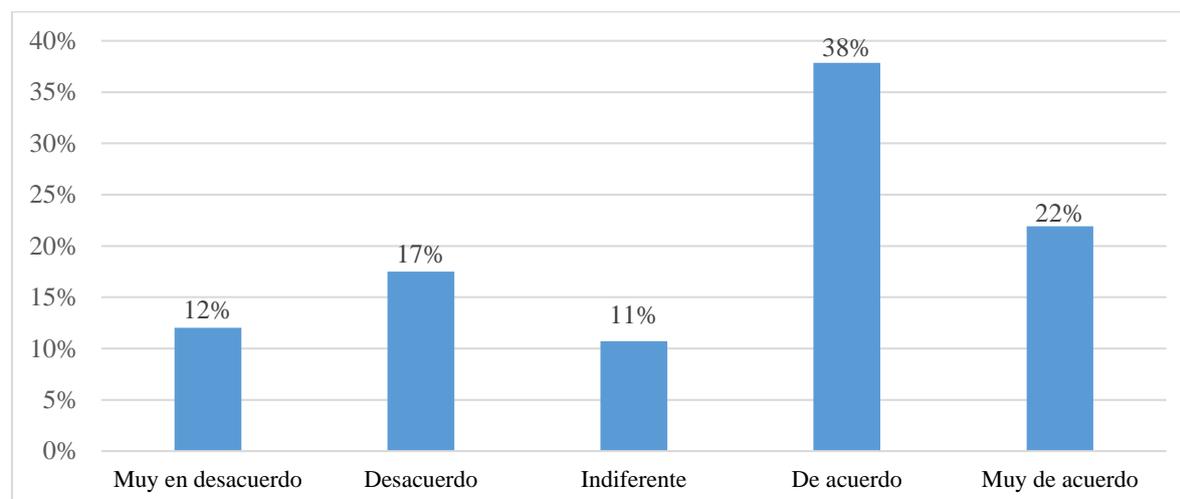
Tabla 32.

Respuestas de la 26° pregunta

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	46	12 %
Desacuerdo	67	17 %
Indiferente	41	11 %
De acuerdo	145	38 %
Muy de acuerdo	84	22 %
Total	120	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 145 encuestados manifestaron “De acuerdo”, 84 encuestados señalaron “Muy de acuerdo”, 67 encuestados indicaron “Desacuerdo”, 46 encuestados seleccionaron la opción “Muy en desacuerdo” y 41 encuestados se mostraron “Indiferente”.

Figura 26*Participación en reuniones sociales*

Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 38% escogieron la alternativa “De acuerdo”, el 22% indicaron “Muy de acuerdo”, el 17% manifestaron “Desacuerdo”, el 12% seleccionó la opción “Muy en desacuerdo” y el 11% se mostró “Indiferente”.

Se concluye que 229 encuestados que comprende el 60% de la muestra participó en reuniones sociales virtuales en los onomásticos de sus compañeros de trabajo.

Variable 2: Estrés laboral

Dimensión 1: Trabajo en sí mismo

Pregunta 27: Mi trabajo es muy complicado y hay mucha carga de trabajo

Tabla 33.*Respuestas de la 27ª pregunta*

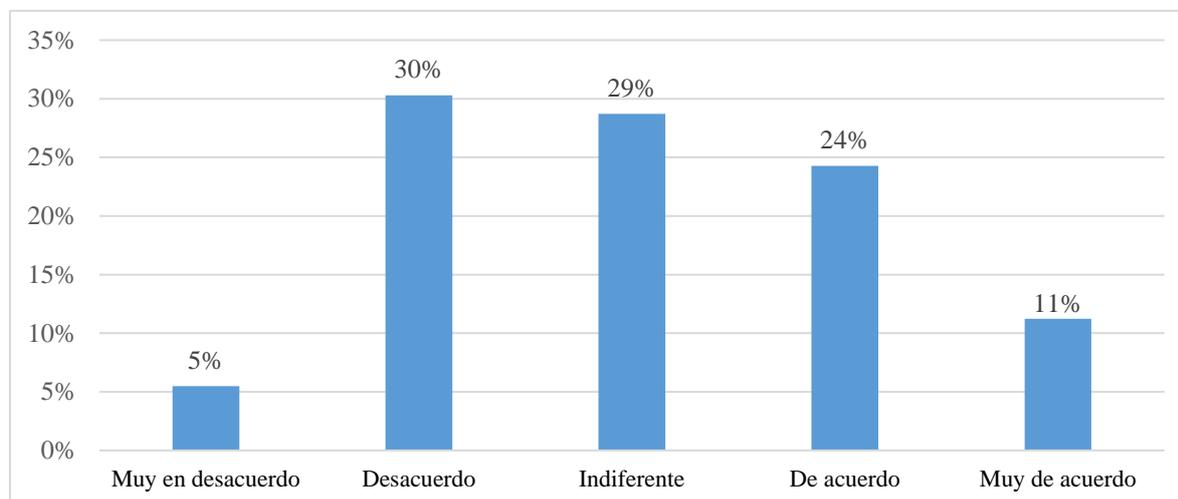
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	21	5 %
Desacuerdo	116	30 %
Indiferente	110	29 %
De acuerdo	93	24 %
Muy de acuerdo	43	11 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 116 encuestados indicaron la opción “Desacuerdo”, 110 encuestados se mostraron “Indiferente”, 93 encuestados señalaron “De acuerdo”, 43

encuestados manifestaron “Muy de acuerdo” y 21 encuestados escogieron la alternativa “Muy en desacuerdo”.

Figura 27
Dificultad y carga laboral



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 30% de los encuestados seleccionaron la alternativa “Desacuerdo”, el 29% se mostró “Indiferente”, el 24% indicaron “De acuerdo”, el 11% señalaron “Muy de acuerdo” y finalmente el 5% manifestó “Muy en desacuerdo”.

Se concluye que 136 encuestados que comprende el 35% de la muestra indicó que su trabajo fue muy complicado y tenían mucha carga laboral. Sin embargo, 137 encuestados que comprende el 35% de la muestra manifestó lo contrario.

Pregunta 28: Me preocupa tener las condiciones de seguridad personal en el trabajo

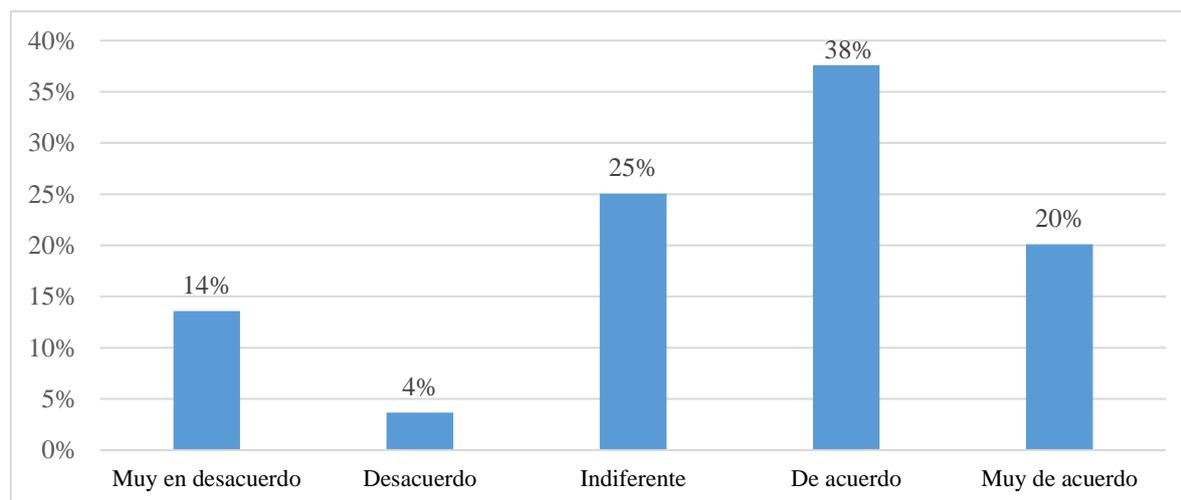
Tabla 34.
Respuestas de la 28ª pregunta

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	52	14 %
Desacuerdo	14	4 %
Indiferente	96	25 %
De acuerdo	144	38 %
Muy de acuerdo	77	20 %
Total	383	100%

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 144 encuestados señalaron “De acuerdo”, 96 encuestados se mostraron “Indiferente”, 77 encuestados indicaron “Muy de acuerdo”, 52 encuestados señalaron la opción “Muy en desacuerdo” y 14 encuestados manifestaron “Desacuerdo”.

Figura 28
Condiciones de seguridad personal



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 38% de los encuestados seleccionaron la opción “De acuerdo”, el 25% se mostró “Indiferente”, el 20% indicaron la alternativa “Muy de acuerdo”, el 14% señalaron “Muy en desacuerdo” y finalmente el 4% seleccionó “Desacuerdo”.

Se concluye que 221 encuestados que comprende el 58% de la muestra le preocupó contar con las condiciones de seguridad personal en el trabajo desde casa.

Pregunta 29: Con frecuencia realizo horas extras en mi trabajo.

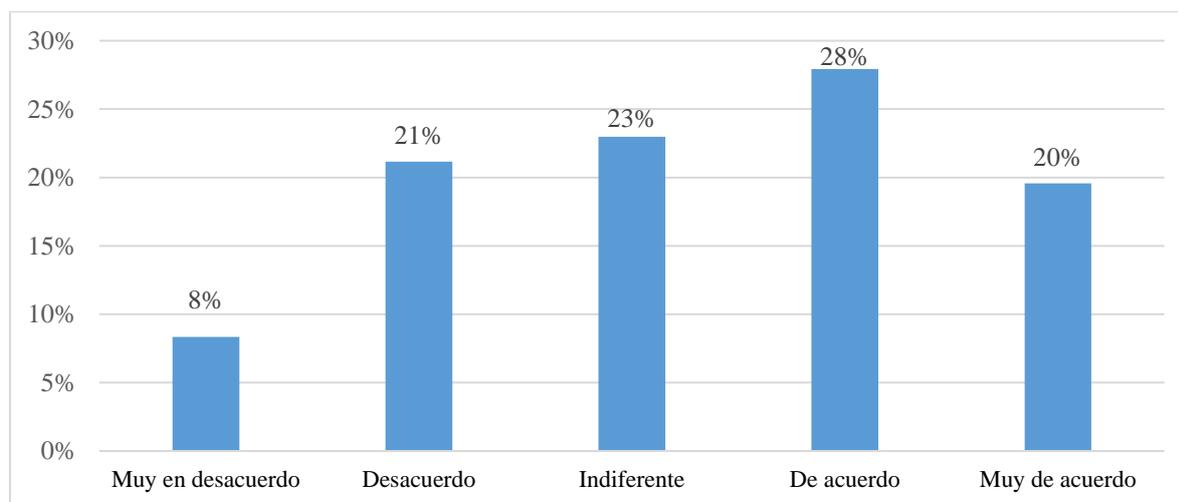
Tabla 35.
Respuestas de la 29° pregunta

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	32	8 %
Desacuerdo	81	21 %
Indiferente	88	23 %
De acuerdo	107	28 %
Muy de acuerdo	75	20 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 107 encuestados indicaron la alternativa “De acuerdo”, 88 encuestados se mostraron “Indiferente”, 81 encuestados señalaron “Desacuerdo”, 75 encuestados indicaron “Muy de acuerdo” y 32 encuestados escogieron la alternativa “Muy en desacuerdo”.

Figura 29
Horas extras en el trabajo



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 28% de los encuestados escogieron la alternativa “De acuerdo”, el 23% se mostró “Indiferente”, el 21% seleccionaron la opción “Desacuerdo”, el 20% indicaron “Muy de acuerdo” y finalmente el 8% señaló “Muy en desacuerdo”. Se concluye que 182 encuestados que comprende el 48% de la muestra realizó horas extras en su trabajo.

Pregunta 30: Siento gran responsabilidad y preocupación al presentar los resultados de mi avance en el trabajo.

Tabla 36.

Respuestas de la 30ª pregunta

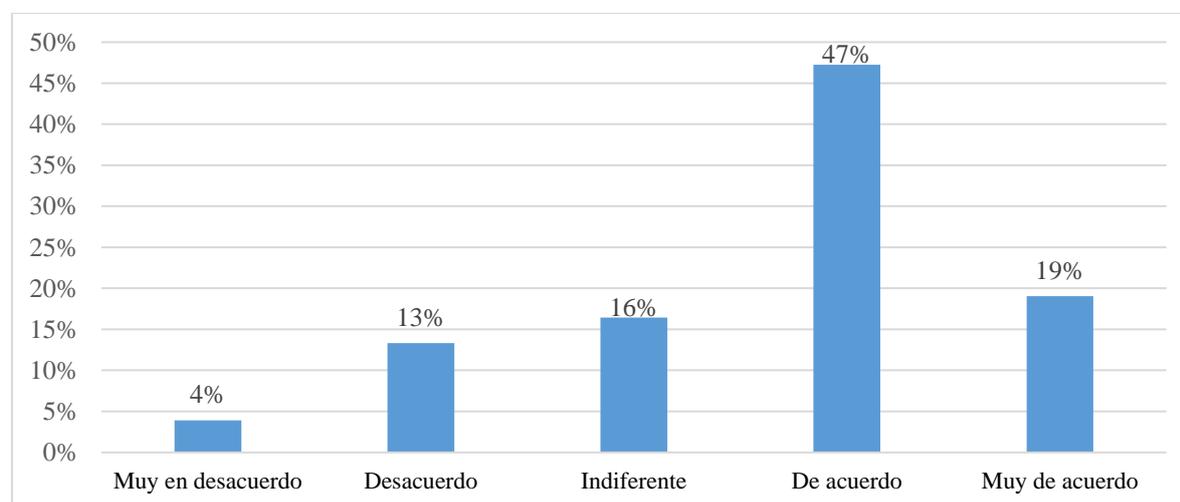
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	15	4 %
Desacuerdo	51	13 %
Indiferente	63	16 %
De acuerdo	181	47 %
Muy de acuerdo	73	19 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 181 encuestados indicaron “De acuerdo”, 73 encuestados señalaron la opción “Muy de acuerdo”, 63 encuestados se mostraron “Indiferente”, 51 encuestados manifestaron “Desacuerdo” y 15 encuestados eligieron la alternativa “Muy en desacuerdo”.

Figura 30

Presentación de resultados



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 47% de los encuestados seleccionaron la alternativa “De acuerdo”, el 19% indicaron “Muy de acuerdo”, el 16% se mostró “Indiferente”, el 13% indicó “Desacuerdo” y finalmente el 4% eligió la opción “Muy en desacuerdo”.

Se concluye que 254 encuestados que comprende el 66% de la muestra sintió gran responsabilidad y preocupación al presentar los resultados de su avance en el trabajo.

Dimensión 2: Gestión de roles

Pregunta 31: No conozco mucho acerca de mis responsabilidades en el trabajo.

Tabla 37.

Respuestas de la 31° pregunta

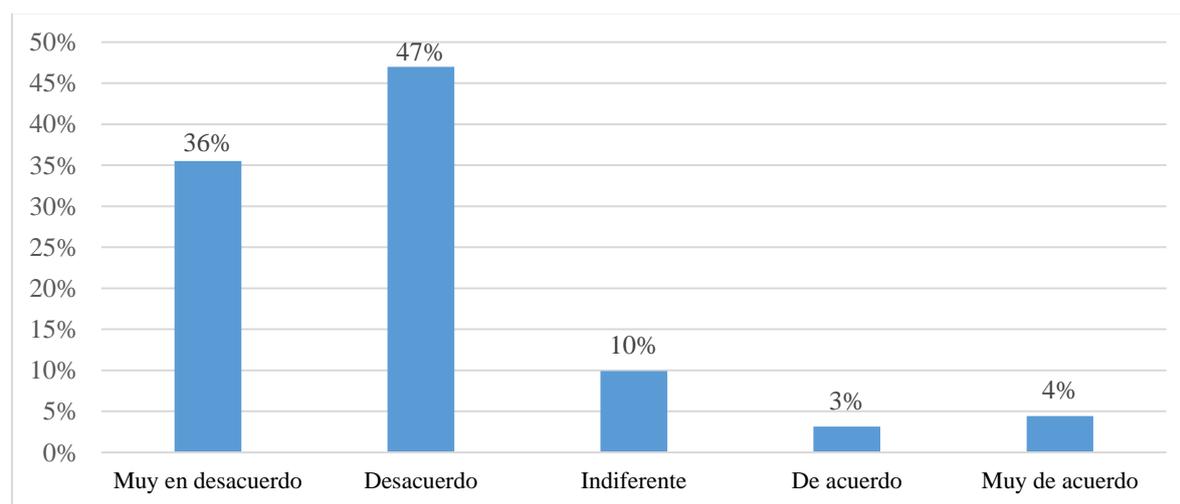
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	136	36 %
Desacuerdo	180	47 %
Indiferente	38	10 %
De acuerdo	12	3 %
Muy de acuerdo	17	4 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 180 encuestados seleccionaron la opción “Desacuerdo”, 136 encuestados indicaron “Muy en desacuerdo”, 38 encuestados se mostraron “Indiferente”, 17 encuestados manifestaron “Muy de acuerdo” y 12 encuestados señalaron “De acuerdo”.

Figura 31

Conocimiento de responsabilidades en el trabajo



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 47% eligieron la alternativa “Desacuerdo”, el 36% indicaron “Muy en desacuerdo”, el 10% se mostró “Indiferente”, el 4% manifestó “Muy de acuerdo” y el 3% seleccionó “De acuerdo”.

Se concluye que 316 encuestados que comprende el 83% de la muestra conocía acerca de sus responsabilidades en su trabajo.

Pregunta 32: Mis funciones no han sido claramente explicadas.

Tabla 38.

Respuestas de la 32° pregunta

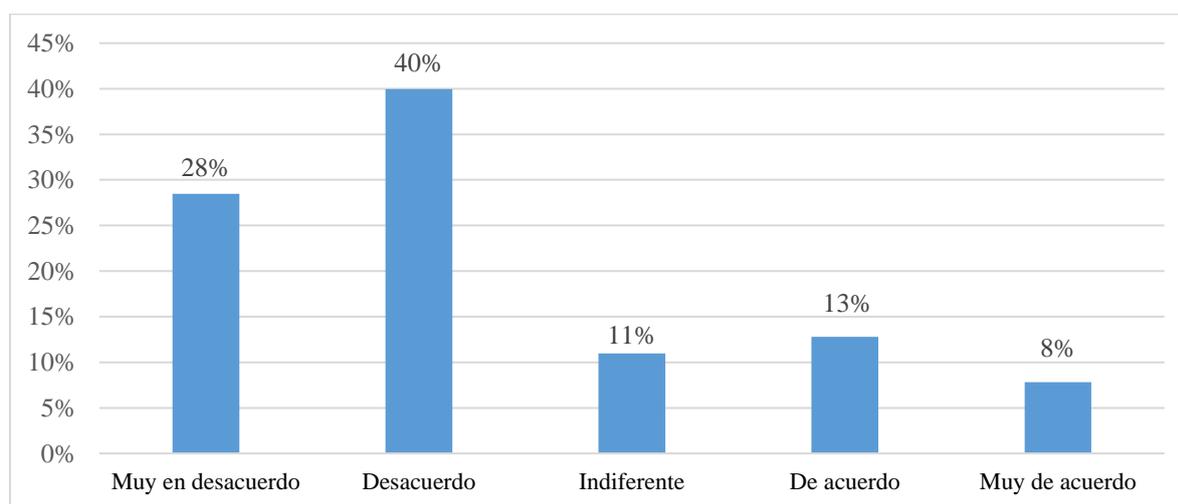
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	109	28 %
Desacuerdo	153	40 %
Indiferente	42	11 %
De acuerdo	49	13 %
Muy de acuerdo	30	8 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 153 encuestados manifestaron “Desacuerdo”, 109 encuestados indicaron “Muy en desacuerdo”, 49 encuestados señalaron la alternativa “De acuerdo”, 42 encuestados se mostraron “Indiferente” y 30 encuestados seleccionaron “Muy de acuerdo”.

Figura 32

Conocimiento de funciones laborales



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 40% seleccionaron la opción “Desacuerdo”, el 28% indicaron “Muy en desacuerdo”, el 13% manifestaron “De acuerdo”, el 11% se mostró “Indiferente” y finalmente el 8% indicó “Muy de acuerdo”.

Se concluye que 262 encuestados que comprende el 68% de la muestra consideró que sus funciones fueron claramente explicadas.

Pregunta 33: A veces recibo diferentes requerimientos laborales de los líderes de trabajo.

Tabla 39.

Respuestas de la 33° pregunta

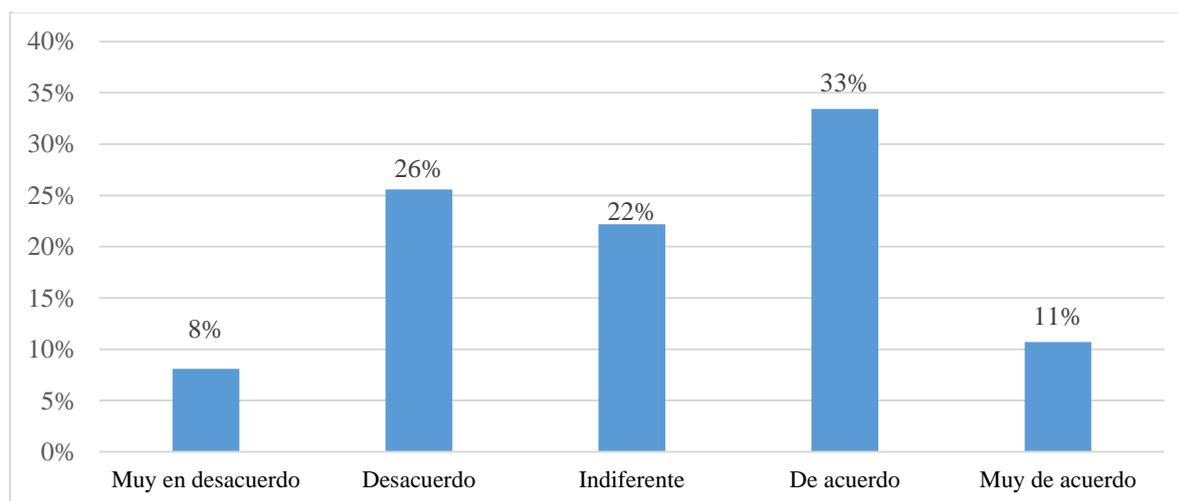
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	31	8 %
Desacuerdo	98	26 %
Indiferente	85	22 %
De acuerdo	128	33 %
Muy de acuerdo	41	11 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 128 encuestados señalaron la alternativa “De acuerdo”, 98 encuestados manifestaron “Desacuerdo”, 85 encuestados se mostraron “Indiferente”, 41 encuestados indicaron “Muy de acuerdo” y finalmente 31 encuestados señalaron “Muy en desacuerdo”.

Figura 33

Asignación de diferentes actividades laborales



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 33% escogieron la alternativa “De acuerdo”, el 26% indicaron “Desacuerdo”, el 22% se mostró “Indiferente”, el 11% señaló “Muy de acuerdo” y finalmente el 8% manifestó “Muy en desacuerdo”.

Se concluye que 169 encuestados que comprende el 44% de la muestra considera que a veces recibieron diferentes requerimientos laborales de sus líderes de trabajo. Sin embargo, 129 encuestados que comprende el 34% de la muestra consideró lo contrario.

Pregunta 34: A veces soy asignado a diferentes posiciones al mismo tiempo por casos de emergencia.

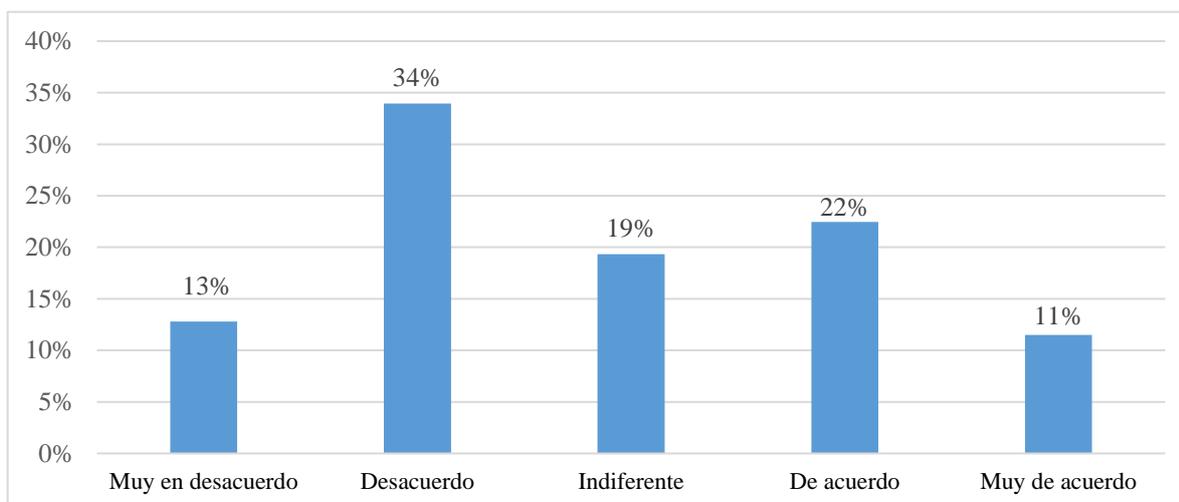
Tabla 40.

Respuestas de la 34ª pregunta

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	49	13 %
Desacuerdo	130	34 %
Indiferente	74	19 %
De acuerdo	86	22 %
Muy de acuerdo	44	11 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 130 encuestados indicaron “Desacuerdo”, 86 encuestados seleccionaron la opción “De acuerdo”, 74 encuestados se mostraron “Indiferente”, 49 encuestados señalaron “Muy en desacuerdo” y 44 encuestados manifestaron “Muy de acuerdo”.

Figura 34*Asignación de diferentes posiciones en simultáneo*

Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 34% seleccionaron la opción “Desacuerdo”, el 22% indicaron “De acuerdo”, el 19% se mostró “Indiferente”, el 13% señalaron “Muy en desacuerdo” y finalmente el 11% manifestaron “Muy de acuerdo”.

Se concluye que 179 encuestados que comprende el 47% de la muestra no fueron asignados a diferentes posiciones al mismo tiempo por casos de emergencia.

Dimensión 3: Relaciones interpersonales

Pregunta 35: Existe conflicto o descontento con los compañeros de trabajo

Tabla 41.*Respuestas de la 35ª pregunta*

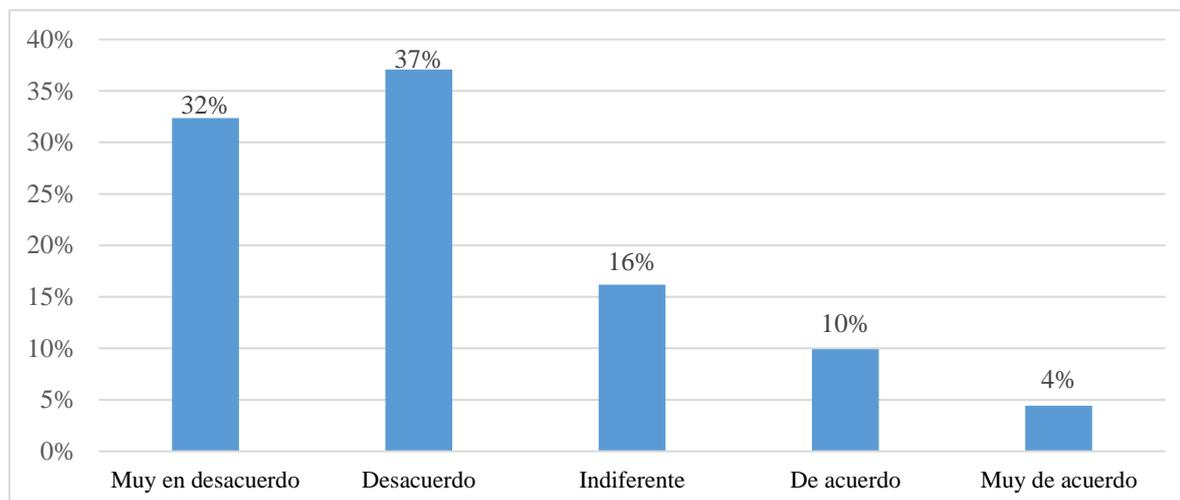
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	124	32 %
Desacuerdo	142	37 %
Indiferente	62	16 %
De acuerdo	38	10 %
Muy de acuerdo	17	4 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 142 encuestados manifestaron “Desacuerdo”, 124 encuestados indicaron “Muy en desacuerdo”, 62 encuestados se mostraron “Indiferente”, 38

encuestados señalaron “De acuerdo” y 17 encuestados escogieron la alternativa “Muy de acuerdo”.

Figura 35
Clima laboral



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 37% eligieron la alternativa “Desacuerdo”, el 32% indicó “Muy en desacuerdo”, el 16% se mostró “Indiferente”, el 10% indicaron “De acuerdo” y finalmente el 4% seleccionó la opción “Muy de acuerdo”.

Se concluye que 266 encuestados que comprende el 69% de la muestra percibió un ambiente cordial con los compañeros de trabajo.

Pregunta 36: Me siento aislado en el trabajo

Tabla 42.
Respuesta de la 36° pregunta

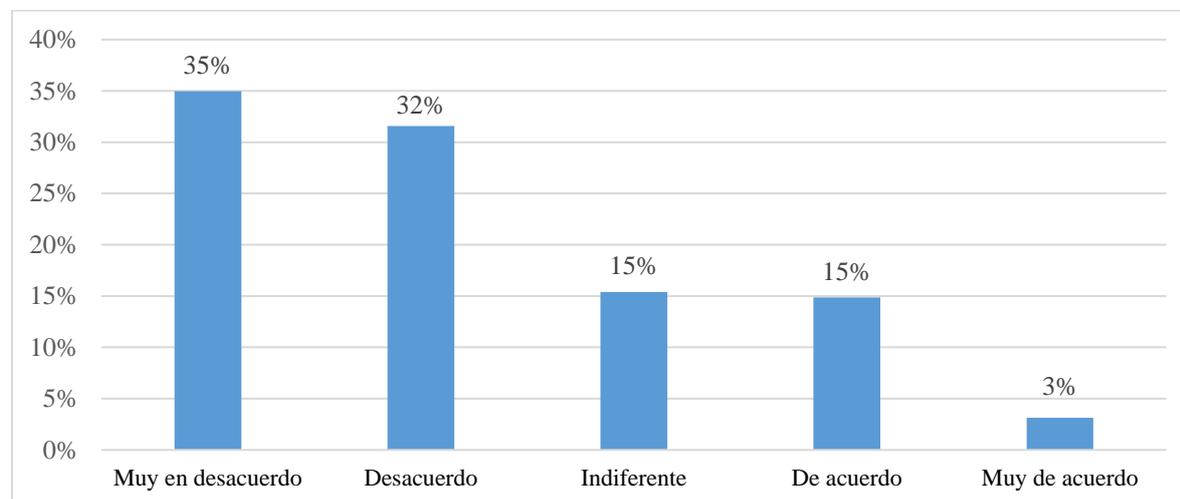
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	134	35 %
Desacuerdo	121	32 %
Indiferente	59	15 %
De acuerdo	57	15 %
Muy de acuerdo	12	3 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 134 encuestados indicaron “Muy en desacuerdo”, 121 encuestados eligieron la alternativa “Desacuerdo”, 59 encuestados se mostraron

“Indiferente”, 57 encuestados señalaron “De acuerdo” y 12 encuestados manifestaron “Muy de acuerdo”.

Figura 36
Percepción del ambiente de trabajo



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 35% seleccionaron la opción “Muy en desacuerdo”, el 32% indicaron “Desacuerdo”, el 15% se mostró “Indiferente”, el 15% indicaron “De acuerdo” y finalmente el 3% seleccionó la opción “Muy de acuerdo”.

Se concluye que 255 encuestados que comprende el 67% de la muestra no se sintió aislado en su trabajo.

Dimensión 4: Estilo de organización

Pregunta 37: Existe ausencia de apoyo en mis funciones por parte de la jefatura.

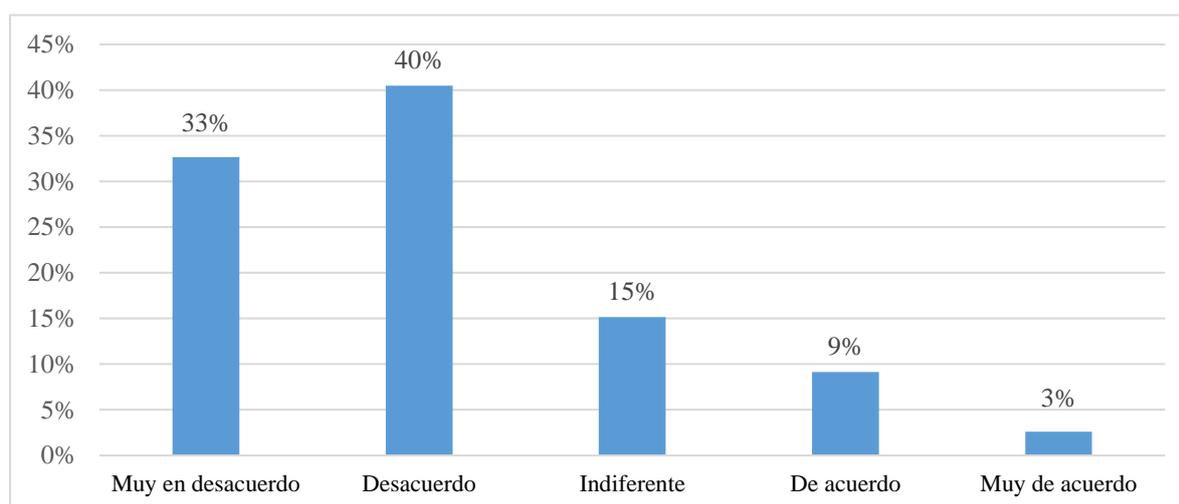
Tabla 43.
Respuestas de la 37° pregunta

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	125	33 %
Desacuerdo	155	40 %
Indiferente	58	15 %
De acuerdo	35	9 %
Muy de acuerdo	10	3 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 155 encuestados eligieron la opción “Desacuerdo”, 125 encuestados indicaron “Muy en desacuerdo”, 58 encuestados se mostraron “Indiferente”, 35 encuestados señalaron “De acuerdo” y 10 encuestados manifestaron “Muy de acuerdo”.

Figura 37
Soporte de la jefatura



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 40% seleccionaron la alternativa “Desacuerdo”, el 33% indicaron “Muy en desacuerdo”, el 15% se mostró “Indiferente”, el 9% indicaron “De acuerdo” y finalmente el 3% selecciono la opción “Muy de acuerdo”.

Se concluye que 280 encuestados que comprende el 73% de la muestra consideró que existió apoyo en sus funciones por parte de la jefatura.

Pregunta 38: Los líderes no estuvieron dispuestos o no pudieron ayudarme con mis problemas laborales.

Tabla 44.
Respuestas de la 38° pregunta

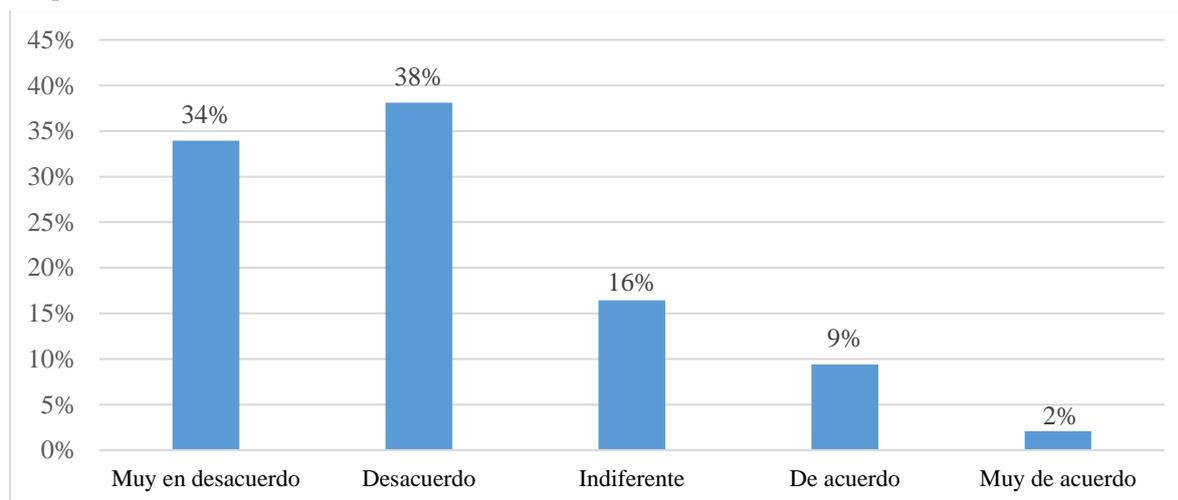
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	130	34 %
Desacuerdo	146	38 %
Indiferente	63	16 %
De acuerdo	36	9 %
Muy de acuerdo	8	2 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 146 encuestados indicaron “Desacuerdo”, 130 encuestados manifestaron “Muy en desacuerdo”, 63 encuestados se mostraron “Indiferente”, 36 encuestados señalaron “De acuerdo” y 8 encuestados eligieron la alternativa “Muy de acuerdo”

Figura 38.

Disposición de los líderes



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 38% eligieron la opción “Desacuerdo”, el 34% indicaron “Muy en desacuerdo”, el 16% se mostró “Indiferente”, el 9% indicaron “De acuerdo” y finalmente el 2% seleccionó la opción “Muy de acuerdo”.

Se concluye que 276 encuestados que comprende el 72% de la muestra consideró que los líderes estuvieron dispuestos a ayudarlos con sus problemas laborales.

Pregunta 39. El sistema salarial de la organización no es razonable

Tabla 45.

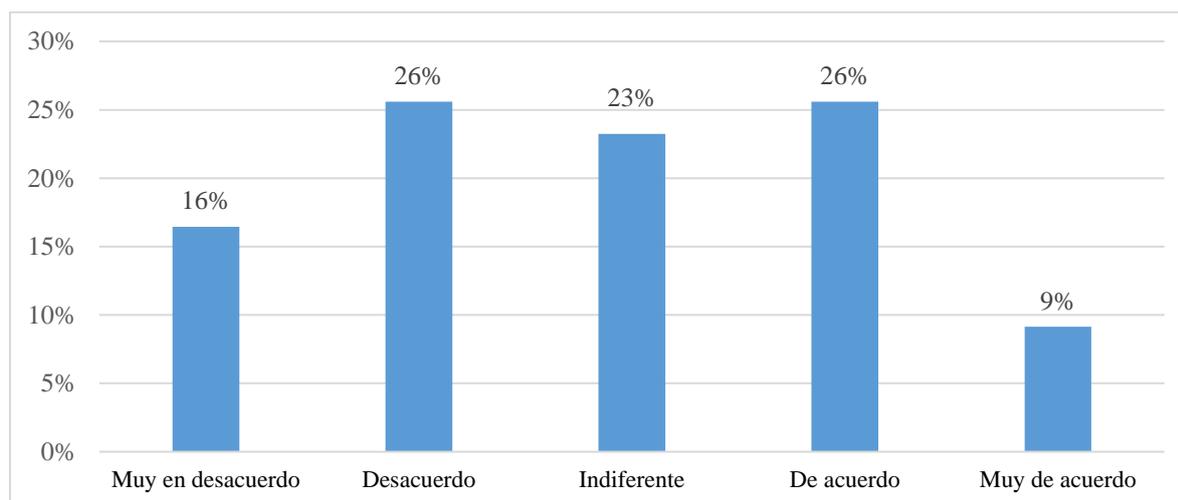
Respuestas de la 39° pregunta

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	63	16 %
Desacuerdo	98	26 %
Indiferente	89	23 %
De acuerdo	98	26 %
Muy de acuerdo	35	9 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 98 encuestados seleccionaron la opción “Desacuerdo”, 98 encuestados indicaron “De acuerdo”, 89 encuestados se mostraron “Indiferente”, 63 encuestados señalaron “Muy en desacuerdo” y 35 encuestados manifestaron “Muy de acuerdo”.

Figura 39
Sistema salarial



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 26% seleccionaron la alternativa “Desacuerdo”, el 26% señalaron “De acuerdo”, el 23% se mostró “Indiferente”, el 16% indicaron “Muy en desacuerdo” y finalmente el 9% manifestaron “Muy de acuerdo”.

Se concluye que 161 encuestados que comprende el 42% de la muestra consideró que el sistema salarial de la organización fue razonable.

Pregunta 40. La organización no reconoció mi desempeño laboral

Tabla 46.
Respuestas de la 40ª pregunta

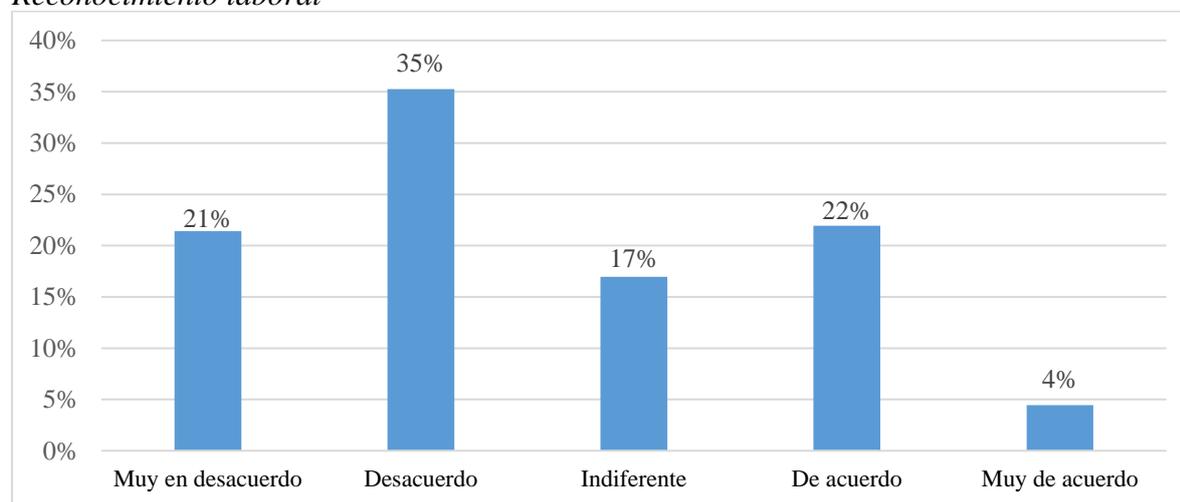
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	82	21 %
Desacuerdo	135	35 %
Indiferente	65	17 %
De acuerdo	84	22 %
Muy de acuerdo	17	4 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 135 encuestados señalaron “Desacuerdo”, 84 encuestados manifestaron “De acuerdo”, 82 encuestados eligieron la opción “Muy en desacuerdo”, 65 encuestados se mostraron “Indiferente” y 17 encuestados indicaron “Muy de acuerdo”.

Figura 40

Reconocimiento laboral



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 35% de los encuestados eligieron la opción “Desacuerdo”, el 22% indicaron “De acuerdo”, el 21% señalaron “Muy en desacuerdo”, el 17% se mostró “Indiferente” y finalmente el 4% señalaron “Muy de acuerdo”.

Se concluye que 217 encuestados que comprende el 56% de la muestra consideró que la organización reconoció su desempeño laboral.

Dimensión 5: Desarrollo de carrera

Pregunta 41: Me preocupa el futuro de mi desarrollo de carrera.

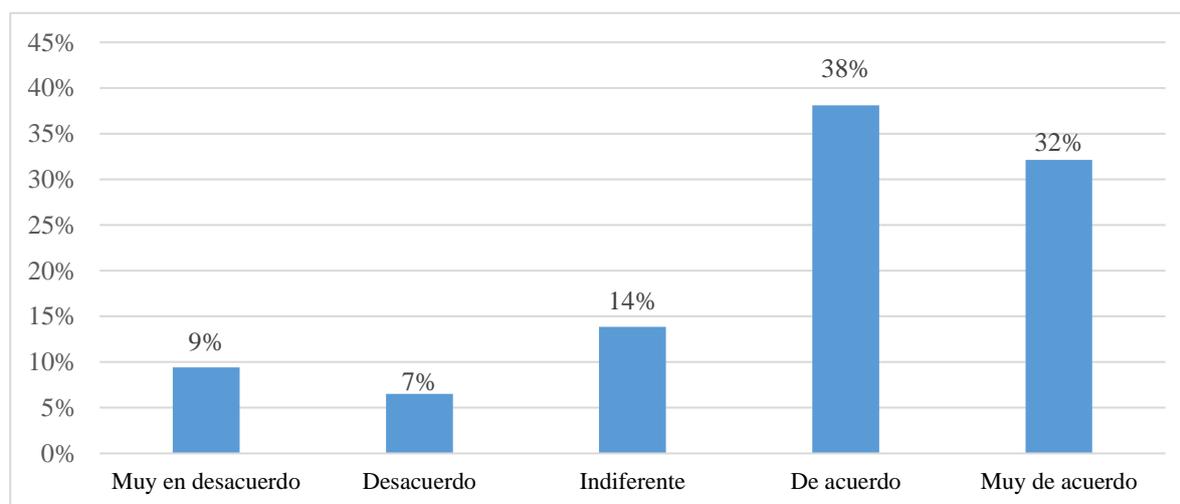
Tabla 47.
Respuestas de la 41° pregunta

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	36	9 %
Desacuerdo	25	7 %
Indiferente	53	14 %
De acuerdo	146	38 %
Muy de acuerdo	123	32 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 146 encuestados señalaron “De acuerdo”, 123 encuestados seleccionaron la alternativa “Muy de acuerdo”, 53 encuestados se mostraron “Indiferente”, 36 encuestados indicaron “Muy en desacuerdo” y 25 encuestados manifestaron “Desacuerdo”.

Figura 41
Desarrollo de carrera



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 38% seleccionaron la alternativa “De acuerdo”, el 32% señalaron “Muy de acuerdo”, el 14% se mostró “Indiferente”, el 9% indicaron “Muy en desacuerdo” y finalmente el 7% selecciono la opción “Desacuerdo”.

Se concluye que 269 encuestados que comprende el 70% de la muestra le preocupó el futuro de su desarrollo de carrera.

Pregunta 42: La estabilidad laboral es escasa, me preocupa que la organización no pueda conseguir un proyecto después de culminar el actual

Tabla 48.

Respuestas de la 42° pregunta

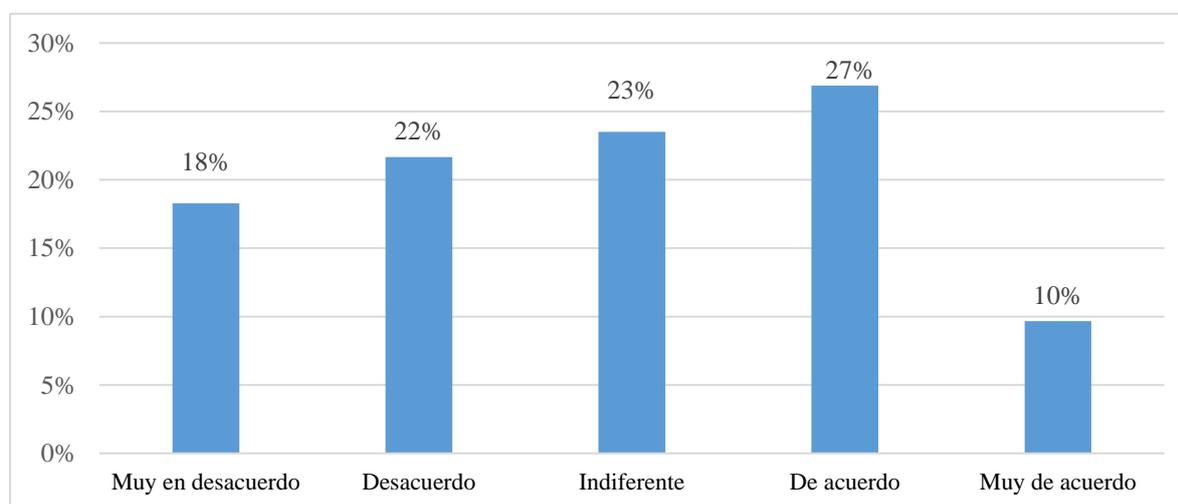
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	70	18 %
Desacuerdo	83	22 %
Indiferente	90	23 %
De acuerdo	103	27 %
Muy de acuerdo	37	10 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 103 encuestados señalaron “De acuerdo”, 90 encuestados se mostraron “Indiferente”, 83 encuestados seleccionaron la opción “Desacuerdo”, 70 encuestados manifestaron “Muy en desacuerdo” y 37 encuestados indicaron “Muy de acuerdo”.

Figura 42

Estabilidad laboral



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 27% eligieron la opción “De acuerdo”, el 23% se mostró “Indiferente”, el 22% seleccionó “Desacuerdo”, el 18% indicaron “Muy en desacuerdo” y finalmente el 10% selecciono la opción “Muy de acuerdo”.

Se concluye que 153 encuestados que comprende el 40% de la muestra consideró que existió estabilidad laboral en la organización. Sin embargo, 140 encuestados que representa el 37% de la muestra consideró lo contrario.

Pregunta 43: Mis derechos laborales a veces no son protegidos.

Tabla 49.

Respuestas de la 43° pregunta

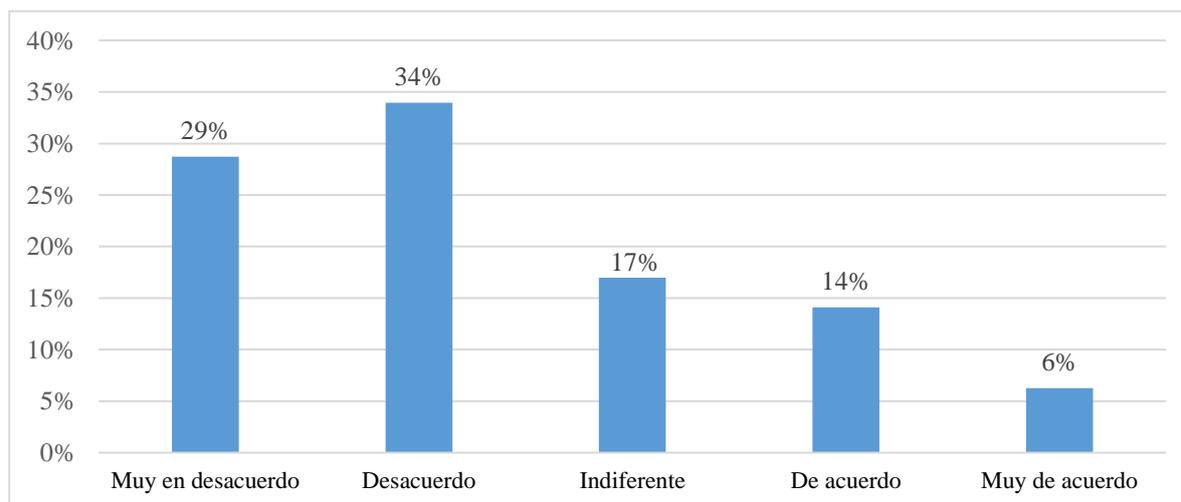
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	110	29 %
Desacuerdo	130	34 %
Indiferente	65	17 %
De acuerdo	54	14 %
Muy de acuerdo	24	6 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 130 encuestados indicaron “Desacuerdo”, 110 encuestados eligieron la opción “Muy en desacuerdo”, 65 encuestados se mostraron “Indiferente”, 54 encuestados manifestaron “De acuerdo” y 24 encuestados señalaron “Muy de acuerdo”.

Figura 43

Derechos laborales



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 34% seleccionaron la alternativa “Desacuerdo”, el 29% indicaron “Muy en desacuerdo”, el 17% se mostró “Indiferente”, el 14% indicaron “De acuerdo” y finalmente el 6% señaló “Muy de acuerdo”.

Se concluye que 240 encuestados que comprende el 63% de la muestra consideró que sus derechos laborales fueron protegidos.

Dimensión 6: Conflicto familia – trabajo

Pregunta 44: La remuneración percibida no permite cubrir la carga financiera en mi familia

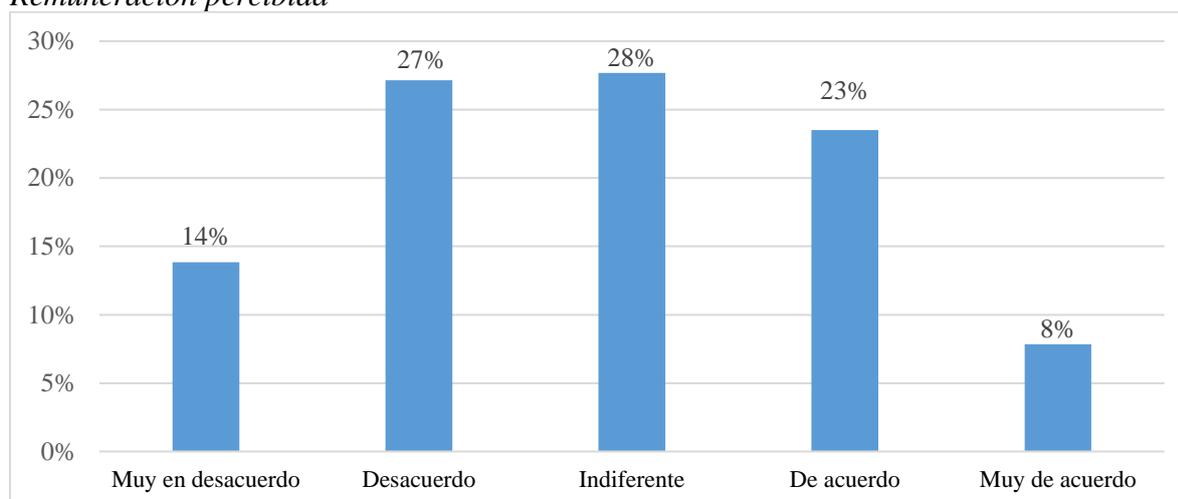
Tabla 50.

Respuestas de la 44° pregunta

Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	53	14 %
Desacuerdo	104	27 %
Indiferente	106	28 %
De acuerdo	90	23 %
Muy de acuerdo	30	8 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 106 encuestados se mostraron “Indiferente”, 104 encuestados señalaron “Desacuerdo”, 90 encuestados indicaron “De acuerdo”, 53 encuestados manifestaron “Muy en desacuerdo” y 30 encuestados seleccionaron la opción “Muy de acuerdo”.

Figura 44*Remuneración percibida*

Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 28% se mostró “Indiferente”, el 27% eligieron la opción “Desacuerdo”, el 23% señalaron “De acuerdo”, el 14% indicaron “Muy en desacuerdo” y finalmente el 8% manifestó “Muy de acuerdo”.

Se concluye que 157 encuestados que comprende el 41% de la muestra consideró que la remuneración percibida le permitió cubrir la carga financiera en su familia.

Pregunta 45: La naturaleza del trabajo implica largas horas de jornada laboral y no el suficiente tiempo para el cuidado de la familia.

Tabla 51.*Respuestas de la 45ª pregunta*

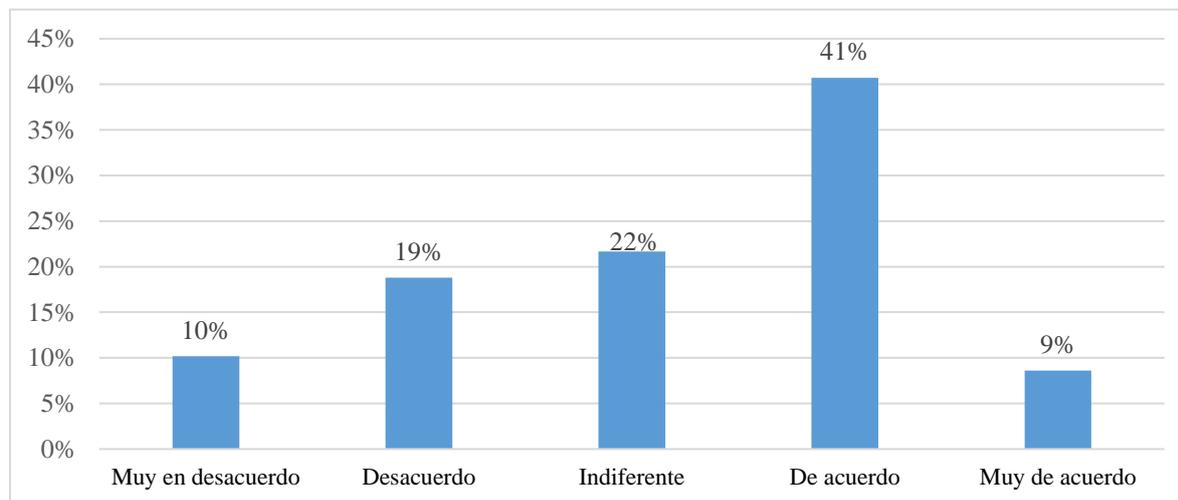
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	39	10 %
Desacuerdo	72	19 %
Indiferente	83	22 %
De acuerdo	156	41 %
Muy de acuerdo	33	9 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 156 encuestados manifestaron “De acuerdo”, 83 encuestados se mostraron “Indiferente”, 72 encuestados indicaron “Desacuerdo”, 39

encuestados señalaron “Muy en desacuerdo” y 33 encuestados eligieron la alternativa “Muy de acuerdo”.

Figura 45
Jornada laboral



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 41% eligieron la opción “De acuerdo”, el 22% se mostró “Indiferente”, el 19% señalaron “Desacuerdo”, el 10% indicaron “Muy en desacuerdo” y finalmente el 9% manifestaron “Muy de acuerdo”.

Se concluye que 189 encuestados que comprende el 50% de la muestra consideró que la naturaleza del trabajo implicó largas horas de jornada laboral.

Pregunta 46: Los miembros de la familia no tienen suficiente comprensión y apoyo por la organización en el cumplimiento de la jornada laboral.

Tabla 52.
Respuestas de la 46° pregunta

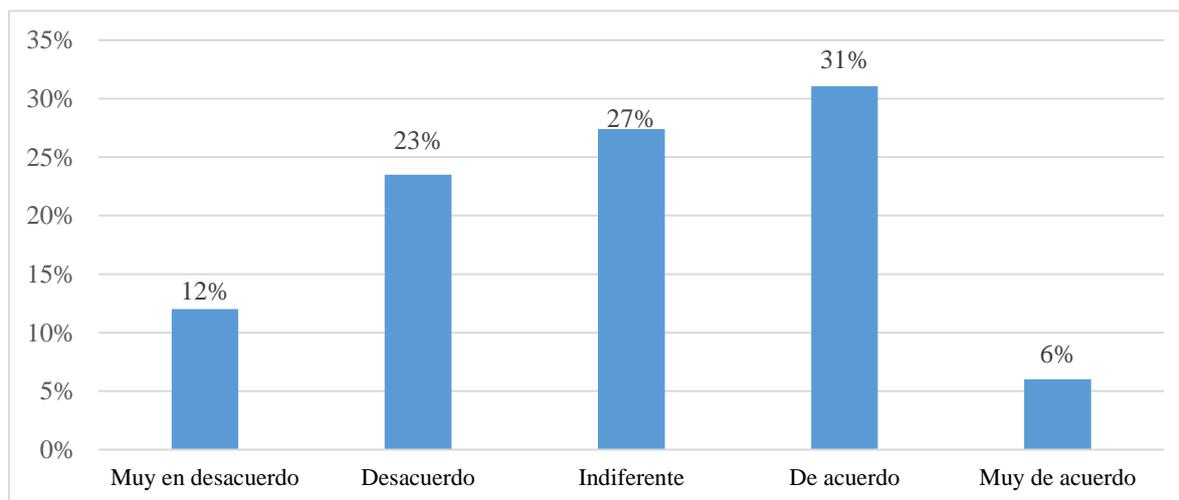
Valoración	Número de encuestados	Porcentaje
Muy en desacuerdo	46	12 %
Desacuerdo	90	23 %
Indiferente	105	27 %
De acuerdo	119	31 %
Muy de acuerdo	23	6 %
Total	383	100 %

Elaboración propia (2023)

Interpretación: La tabla muestra que 119 encuestados señalaron “De acuerdo”, 105 encuestados se mostraron “Indiferente”, 90 encuestados eligieron la alternativa “Desacuerdo”, 46 encuestados indicaron “Muy en desacuerdo” y 23 encuestados manifestaron “Muy de acuerdo”.

Figura 46

Comprensión familiar y cumplimiento de la jornada laboral



Elaboración propia (2023)

Interpretación: El gráfico muestra que el 31% seleccionaron la alternativa “De acuerdo”, el 27% se mostró “Indiferente”, el 23% indicaron “Desacuerdo”, el 12% seleccionaron “Muy en desacuerdo” y finalmente el 6% señaló “Muy de acuerdo”.

Se concluye que 142 encuestados que comprende el 37% de la muestra consideró que los miembros de su familia no tuvieron suficiente comprensión y apoyo por la organización en el cumplimiento de la jornada laboral. Sin embargo, 136 encuestados que comprende el 35% de la muestra consideró lo contrario.

Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov

El cálculo de la prueba de normalidad se realizó con el propósito de determinar si la data del estudio presenta una distribución paramétrica o no paramétrica, es decir determinar si existe normalidad. Los resultados obtenidos fueron valores de significancia $p < 0.05$, por lo tanto, se define que las preguntas del instrumento del estudio no presentan distribución

normal (ver anexo 11). Asimismo, las variables presentan un comportamiento no paramétrico, por ello se sugiere analizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Análisis Factorial

El análisis factorial desarrollado fue de tipo exploratorio y se realizó mediante el método de extracción llamado componentes principales. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: Para la variable trabajo remoto el estadístico Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) detalló un 0.866 con un valor Chi-cuadrado aproximado de 5849.286 y significancia de 0.000. Además, se comprobó la capacidad de su aplicación debido a que el estadístico Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) confirmó un buen ajuste factorial (ver anexo 12). Luego del análisis, se tuvo como resultado 3 dimensiones que explicó el 52% de la varianza total y matriz de componente. El factor 1 alcanzó un porcentaje de varianza de 32,426%, el factor 2 obtuvo el 12.579%, el factor 3 explicó 7.164% de la varianza. (ver anexo 13).

La variable estrés laboral presentó el estadístico Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0.835 con un valor Chi-cuadrado aproximado de 3309.596 y significancia 0.000. Además, se comprobó la capacidad de su aplicación ya que el estadístico Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) confirmó un buen ajuste factorial (ver anexo 14). Luego de elaborar el análisis, se tuvo como resultado 3 dimensiones que explicó el 52% de la varianza total y matriz de componente. El factor 1 alcanzó un porcentaje de varianza de 32.369%, el factor 2 obtuvo el 10.343% y finalmente el factor 3 obtuvo una varianza de 9.569% (ver anexo15).

Correlaciones de Rho de Spearman

En las siguientes tablas se observan las relaciones entre las dimensiones de estrés laboral y trabajo remoto como resultado de los cuestionarios realizados.

Tabla 53.
Correlación general Rho de Spearman

Correlaciones

			Trabajo Remoto	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	1,000	-,284**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	383	383
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-,284**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	383	383

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
 Elaboración propia (2023)

La tabla 52 muestra que la variable estrés laboral se relaciona de forma negativa con la variable trabajo remoto mediante un coeficiente Rho de Spearman de - 0.284 que comprende una débil relación.

Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	,769**	,903**	,843**	1.000	-,031	-,139**	-,287**	-,346**	-,271**	-,193**	-,284**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.547	0.007	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	383	383	383	383	383	383	383	383	383	383	383
Trabajo en sí mismo	Coefficiente de correlación	-,142**	,065	-,032	-,031	1.000	,322**	,651**	,310**	,440**	,466**	,659**
	Sig. (bilateral)	0.005	0.202	0.526	0.547	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	383	383	383	383	383	383	383	383	383	383	383
Gestión de Roles	Coefficiente de correlación	-,181**	-,089	-,040	-,139**	,322**	1.000	,608**	,420**	,264**	,340**	,605**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.083	0.434	0.007	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	383	383	383	383	383	383	383	383	383	383	383
Relaciones Interper	Coefficiente de correlación	-,469**	-,121*	-,184**	-,287**	,651**	,608**	1.000	,813**	,785**	,787**	1.000**

sonales	Sig. (bilateral)	0.000	0.018	0.000	0.000	0.00	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	383	383	383	383	383	383	383	383	383	383	383
Estilo de Organiz ación	Coefficiente de correlación	-,503**	-,178**	-,239**	-,346**	,310**	,420**	,813**	1.000	,641**	,595**	,807**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	383	383	383	383	383	383	383	383	383	383	383
Desarro llo de Carrera	Coefficiente de correlación	-,433**	-,148**	-,156**	-,271**	,440**	,264**	,785**	,641**	1.000	,621**	,785**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.004	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	383	383	383	383	383	383	383	383	383	383	383
Conflict o Familia - Trabajo	Coefficiente de correlación	-,404**	-,005	-,119*	-,193**	,466**	,340**	,787**	,595**	,621**	1.000	,793**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.925	0.020	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	383	383	383	383	383	383	383	383	383	383	383
Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-,467**	-,117*	-,182**	-,284**	,659**	,605**	1,000**	,807**	,785**	,793**	1.000

Sig. (bilateral)	0.000	0.022	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
N	383	383	383	383	383	383	383	383	383	383	383

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Elaboración propia (2023)

Las tablas presentadas permitieron contrastar las hipótesis planteadas, asimismo facilitó establecer la relación entre ambas variables. Los resultados indicaron que la dimensión de estrés laboral: trabajo en sí mismo acepta la hipótesis nula, es decir, no se relacionó directamente con el trabajo remoto, mientras que las dimensiones: gestión de roles, relaciones interpersonales, estilos de organización, desarrollo de carrera, conflicto familia – trabajo aceptan la hipótesis alterna, es decir, existió relación negativa con el trabajo remoto.

Contrastación de hipótesis

Para el proceso de contrastación de hipótesis, el presente estudio ha realizado el cálculo del coeficiente Rho de Spearman que permite alcanzar datos exactos.

Hipótesis General

Existe relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

a. Hipótesis Nula (H0):

NO existe relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

b. Hipótesis Alterna (H1):

SI existe relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

c. Nivel de significancia y cálculo:

El estudio ha empleado una significancia de 5%.

Tabla 55.
Rho de Spearman - Hipótesis General

Prueba estadística	Significancia	Nivel de Significancia	Conclusión
Rho de Spearman	0.000	0.05	p < 5%, se rechaza la hipótesis nula

Elaboración propia (2023)

d. Toma de decisiones: En la tabla se observa que con un nivel de significancia de 5%, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), a partir de ello se concluye que “Existe relación negativa entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021”, información validada mediante la prueba no paramétrica (Software SPSS versión 25), es decir los colaboradores que presentaron menor estrés laboral, realizaron mayor trabajo remoto.

Primera Hipótesis Específica

Existe relación entre el trabajo en sí mismo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

a. Hipótesis Nula (H0):

NO existe relación entre el trabajo en sí mismo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

b. Hipótesis Alterna (H1):

SI existe relación entre el trabajo en sí mismo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

c. Nivel de significancia y cálculo:

El estudio ha empleado una significancia de 5%.

Tabla 56.
Rho de Spearman - Primera Hipótesis Específica

Prueba estadística	Significancia	Nivel de Significancia	Conclusión
Rho de Spearman	0.547	0.05	$p > 5\%$, se acepta la hipótesis nula

Elaboración propia (2023)

d. Toma de decisiones: En la tabla se observa que con un nivel de significancia de 5%, se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1), es decir “No existe relación entre el trabajo en sí mismo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021”, información validada mediante la prueba no paramétrica (Software SPSS versión 25). Por lo cual, se deduce que el trabajo en sí mismo no se relacionó con el trabajo remoto.

Segunda Hipótesis Específica

Existe relación entre la gestión de roles y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

a. Hipótesis Nula (H0):

NO existe relación entre la gestión de roles y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

b. Hipótesis Alterna (H1):

SI existe relación entre la gestión de roles y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

c. Nivel de significancia y cálculo:

El estudio ha empleado una significancia de 5%.

Tabla 57.
Rho de Spearman - Segunda Hipótesis Específica

Prueba estadística	Significancia	Nivel de Significancia	Conclusión
Rho de Spearman	0.007	0.05	p < 5%, se rechaza la hipótesis nula
Elaboración propia (2023)			

d. Toma de decisiones: En la tabla se observa que con un nivel de significancia de 5%, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), es decir “Existe relación negativa entre la gestión de roles y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021”, información validada mediante la prueba no paramétrica (Software SPSS versión 25), es decir se desarrolló una mejor gestión de roles cuando se realizó menor trabajo remoto.

Tercera Hipótesis Específica

Existe relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

a. Hipótesis Nula (H0):

NO existe relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

b. Hipótesis Alterna (H1):

SI existe relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

c. Nivel de significancia y cálculo:

El estudio ha empleado una significancia de 5%.

Tabla 58.
Rho de Spearman - Tercera Hipótesis Específica

Prueba estadística	Significancia	Nivel de Significancia	Conclusión
Rho de Spearman	0.000	0.05	$p < 5\%$, se rechaza la hipótesis nula

Elaboración propia (2023)

d. Toma de decisiones: En la tabla se observa que con un nivel de significancia de 5%, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por ello “Existe relación negativa entre las relaciones interpersonales y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021”, información validada mediante la prueba no paramétrica (Software SPSS versión 25), es decir las relaciones interpersonales fueron menores cuando se realizó mayor trabajo remoto.

Cuarta Hipótesis Específica

Existe relación entre el estilo de organización y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

a. Hipótesis Nula (H_0):

NO existe relación entre el estilo de organización y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

b. Hipótesis Alterna (H_1):

SI existe relación entre el estilo de organización y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

c. Nivel de significancia y cálculo:

El estudio ha empleado una significancia de 5%.

Tabla 59.
Rho de Spearman - Cuarta Hipótesis Específica

Prueba estadística	Significancia	Nivel de Significancia	Conclusión
Rho de Spearman	0.000	0.05	p < 5%, se rechaza la hipótesis nula

Elaboración propia (2023)

d. Toma de decisiones: En la tabla se observa que con un nivel de significancia de 5%, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁), se concluye que “Existe relación negativa entre el estilo de organización y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021”, información validada mediante la prueba no paramétrica (Software SPSS versión 25), es decir cuando el nivel de estilo de organización fue menor, se realizó mayor trabajo remoto.

Quinta Hipótesis Específica

Existe relación entre el desarrollo de carrera y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

a. Hipótesis Nula (H₀):

NO existe relación entre el desarrollo de carrera y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

b. Hipótesis Alterna (H₁):

SI existe relación entre el desarrollo de carrera y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

c. Nivel de significancia y cálculo:

El estudio ha empleado una significancia de 5%.

Tabla 60.
Rho de Spearman - Quinta Hipótesis Específica

Prueba estadística	Significancia	Nivel de Significancia	Conclusión
Rho de Spearman	0.000	0.05	$p < 5\%$, se rechaza la hipótesis nula

Elaboración propia (2023)

d. Toma de decisiones: En la tabla se observa que con un nivel de significancia de 5%, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo tanto “Existe relación negativa entre el desarrollo de carrera y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021”, información validada mediante la prueba no paramétrica (Software SPSS versión 25), es decir existió menor desarrollo de carrera cuando se realizó mayor trabajo remoto.

Sexta Hipótesis Específica

Existe relación entre el conflicto familia-trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

a. Hipótesis Nula (H_0):

NO existe relación entre el conflicto familia-trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

b. Hipótesis Alterna (H_1):

SI existe relación entre el conflicto familia-trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

c. Nivel de significancia y cálculo:

El estudio ha empleado una significancia de 5%.

Tabla 61.
Rho de Spearman - Sexta Hipótesis Específica

Prueba estadística	Significancia	Nivel de Significancia	Conclusión
Rho de Spearman	0.000	0.05	$p < 5\%$, se rechaza la hipótesis nula

Elaboración propia (2023)

d. Toma de decisiones: En la tabla se observa que con un nivel de significancia de 5%, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), se determina que “Existe relación negativa entre el conflicto familia-trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021”, información validada mediante la prueba no paramétrica (Software SPSS versión 25), es decir existió menor conflicto familia – trabajo cuando se realizó mayor trabajo remoto.

3.1.2. Discusión

En el presente estudio titulado “El estrés laboral y su relación con el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021”, se realizó un cuestionario dirigido a personas que laboraron mediante la modalidad de trabajo remoto en mediana y gran empresa en el sector privado formal con grado de bachiller superior universitario que comprende las variables: estrés laboral de Wu et al. (2018) y trabajo remoto de Uribe et al. (2021).

Hipótesis General

En la hipótesis general, el estrés laboral presentó relación con el trabajo remoto y su coeficiente de correlación es - 0.284 que indicó la relación negativa entre las variables, además se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna ($p < 0.05$). De esta manera, los colaboradores presentaron menor estrés laboral cuando realizaron mayor trabajo remoto.

La investigación de Yauri (2022) respaldó la hipótesis general y mostró que ambas variables se relacionaron de manera inversa con un coeficiente de correlación de - 0.693, es

decir los colaboradores percibieron menor estrés laboral cuando realizaron mayor trabajo remoto.

Se considera que las organizaciones se han adaptado adecuadamente a la aplicación del trabajo remoto en periodo de pandemia, debido a que los colaboradores percibieron menor estrés laboral realizando esta modalidad.

Primera Hipótesis Específica

El trabajo en sí mismo no se relacionó con el trabajo remoto, debido a que se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna ($p > 0.05$). Por ello, se considera que los encuestados atribuyeron su percepción de estrés laboral a factores diferentes que el trabajo en sí mismo.

El estudio desarrollado por Yauri (2022), mencionó que el agotamiento emocional que representa a la dimensión trabajo en sí mismo tuvo relación negativa con el trabajo remoto con un coeficiente de correlación de -0.513 .

Segunda Hipótesis Específica

La gestión de roles presentó relación con el trabajo remoto y su coeficiente de correlación es -0.139 que indicó la relación negativa entre ellos, además se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna ($p < 0.05$). De esta manera, se desarrolló una mejor gestión de roles cuando se realizó menor trabajo remoto durante el 2021.

La investigación realizada por Soto (2022), mencionó que el desgaste emocional representa la dimensión gestión de roles y tuvo relación positiva con la variable trabajo remoto con un coeficiente de correlación de 0.681 .

Se considera que las organizaciones deben capacitar a los colaboradores sobre sus funciones y responsabilidades de manera que les permita desarrollar sus actividades de forma eficiente.

Tercera Hipótesis Específica

Las relaciones interpersonales presentaron relación con el trabajo remoto y su coeficiente de correlación es - 0.287 que indicó la relación negativa entre ellos, además se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna ($p < 0.05$). De esta manera, se presenció mayor afectación de la capacidad social de las personas mientras se realizó mayor trabajo remoto. Por ello, se considera que los colaboradores presentaron menor nivel de interacción con sus jefes y compañeros de trabajo cuando desarrollaron mayor trabajo remoto durante el 2021.

El estudio desarrollado por Yauri (2022), respaldó nuestro resultado y mostró la existencia de relación negativa entre la realización personal que representa la dimensión relaciones interpersonales y el trabajo remoto con un coeficiente de correlación de -0.678 .

Se considera que nuestro resultado se relaciona con el contexto de estudio, debido a que el nivel de interacción y la capacidad social entre los colaboradores disminuye en el trabajo remoto.

Cuarta Hipótesis Específica

El estilo de organización presentó relación con el trabajo remoto y su coeficiente de correlación es -0.346 que indicó la relación negativa entre ellos, además se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna ($p < 0.05$). De esta manera, cuando el nivel de estilo de organización fue menor, se realizó mayor trabajo remoto. Por ello, se considera que los colaboradores que presenciaron un menor nivel de estilo de organización desarrollaron mayor trabajo remoto durante el 2021.

La investigación realizada por Wolor et.al (2021), determinó que la ausencia de apoyo como parte de la dimensión estilo de organización tuvo relación positiva con el trabajo remoto.

Se considera que las organizaciones pueden optimizar su estilo de liderazgo para mantener una comunicación asertiva dentro del equipo que motive el logro de las metas y un adecuado ambiente de trabajo remoto.

Quinta Hipótesis Específica

El desarrollo de carrera se relacionó con el trabajo remoto y su coeficiente de correlación es -0.271 que indicó la relación negativa entre ellos, además se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna ($p < 0.05$). De tal manera que, se presenció un menor desarrollo de carrera cuando se realizó mayor trabajo remoto. Por ello, se considera que los colaboradores presentaron menores oportunidades de crecimiento profesional cuando desarrollaron mayor trabajo remoto durante el 2021

La investigación realizada por Yauri (2022), respaldó nuestro resultado y mostró que el agotamiento emocional que representa la dimensión desarrollo de carrera tuvo relación negativa con el trabajo remoto con un coeficiente de correlación de -0.513 .

Se considera que las organizaciones deben generar oportunidades de crecimiento profesional a sus colaboradores mediante estabilidad laboral y capacitaciones, debido a que se encuentran preocupados por el futuro de su desarrollo de carrera.

Sexta Hipótesis Específica

El conflicto familia – trabajo se relacionó con el trabajo remoto y su coeficiente de correlación es -0.193 que indicó la relación negativa entre ellos, además se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna ($p < 0.05$). De esta manera, se presentó menor conflicto familia – trabajo cuando se realizó mayor trabajo remoto.

La investigación realizada por Sandoval et. al (2021), respaldó la sexta hipótesis específica, además determinó que el equilibrio entre la vida laboral y personal que representa la dimensión conflicto familia – trabajo tuvo relación negativa con el trabajo remoto con un coeficiente de correlación de -0.225 .

Se considera que el resultado ha sido favorable, debido a que los colaboradores manifestaron haber estado más cerca de sus familiares desde casa y estar pendiente de su cuidado.

3.1.3. Conclusiones

Según la información recopilada mediante las encuestas realizadas del estrés laboral y trabajo remoto, se detallan las siguientes conclusiones:

Primera conclusión

Según el objetivo general, se concluye que existió relación negativa entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021. Según los resultados de las encuestas se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0.284 , esta investigación confirmó que aquellos colaboradores que presentaron menor estrés laboral realizaron mayor trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

Segunda conclusión

Según el primer objetivo específico, se concluye que no existió relación entre el trabajo en sí mismo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021. Además, según los resultados de las encuestas se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0.031 .

Tercera conclusión

Según el segundo objetivo específico, se concluye que existió relación negativa entre la gestión de roles y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021. Así mismo, según los resultados de las encuestas se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0.139 , esta investigación confirmó que se desarrolló una mejor gestión de roles cuando se realizó menor trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

Cuarta conclusión

Según el tercer objetivo específico, se concluye que existió relación negativa entre las relaciones interpersonales y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021. Así mismo, según los resultados obtenidos mediante las encuestas e información recopilada mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman de - 0.287, esta investigación confirmó que se presentaron mayores relaciones interpersonales entre los colaboradores cuando se realizó menor trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

Quinta conclusión

Según el cuarto objetivo específico, se concluye que existió relación negativa entre el estilo de organización y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021. Así mismo, según los resultados de las encuestas se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de - 0.346, esta investigación confirmó que se presentó mejor estilo de organización cuando se realizó menor trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

Sexta conclusión

Según el quinto objetivo específico, se concluye que existió relación negativa entre el desarrollo de carrera y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021. Así mismo, según los resultados de las encuestas se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de - 0.271, esta investigación confirmó que se presentó mayor desarrollo de carrera cuando se realizó menor trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

Séptima conclusión

Según el sexto objetivo específico, se concluye que existió relación negativa entre el conflicto familia - trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima

Metropolitana, 2021. Así mismo, según los resultados de las encuestas se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de - 0.193, esta investigación confirmó que se presentó menor conflicto familia – trabajo cuando se realizó mayor trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

3.1.4. Recomendaciones

1. Habiendo determinado la relación existente entre la variable estrés laboral y el trabajo remoto en los colaboradores del sector privado, se recomienda a las medianas y grandes empresas de Lima Metropolitana, establecer un reglamento para la aplicación del trabajo remoto que sea compartido mediante correo institucional, intranet de la organización, con la finalidad que los colaboradores reciban las herramientas, lineamientos y capacitaciones necesarias para desarrollar sus actividades de manera adecuada desde casa.
2. Se recomienda a las medianas y grandes empresas del sector privado de Lima Metropolitana, garantizar que los miembros de su equipo cuenten con buenas condiciones de seguridad (instalaciones eléctricas) y comodidad en casa que les permita tener una correcta ergonomía mediante un espacio adecuado en el lugar, así como capacitaciones que difundan sugerencias de bienestar personal para gestionar el estrés laboral.
3. Se recomienda a las medianas y grandes empresas del sector privado de Lima Metropolitana, establecer claramente las funciones y rutinas del colaborador en el trabajo remoto que será compartido a su equipo mediante correo institucional, intranet para desarrollar de forma satisfactoria la misión de su puesto.
4. Se recomienda a las medianas y grandes empresas del sector privado de Lima Metropolitana, garantizar el acceso, capacitación y buena comunicación entre los colaboradores mediante herramientas tecnológicas que permitan su interacción social en reuniones virtuales para fortalecer la relación entre ellos.

5. Se recomienda a los líderes de medianas y grandes empresas del sector privado de Lima Metropolitana, mantener un estilo de liderazgo colaborativo mediante comunicación asertiva en las actividades diarias y reuniones virtuales que les permita reconocer el buen desempeño de su equipo, así como identificar sus oportunidades de mejora para contribuir en su desarrollo personal y profesional generando un impacto positivo para la organización.
6. Se recomienda a las medianas y grandes empresas del sector privado de Lima Metropolitana, garantizar estabilidad laboral a sus colaboradores y ofrecer las facilidades para desarrollar una línea de carrera mediante convocatorias internas en la organización, así como establecer convenios con instituciones educativas que fomenten su crecimiento profesional en el manejo de herramientas tecnológicas y capacitaciones en su área, debido a que el 70% de los encuestados se encontraron preocupados por el futuro de su desarrollo de carrera (Respuesta de la pregunta 41 del cuestionario).
7. Se recomienda a las medianas y grandes empresas del sector privado de Lima Metropolitana, orientar a sus colaboradores mediante reuniones virtuales en temas relacionados a la administración de las responsabilidades del hogar y el trabajo para evitar distracciones durante su jornada laboral de manera que al final de ésta puedan compartir tiempo de calidad en familia.
8. Se recomienda gestionar las implementaciones de las estrategias dentro del área de recursos humanos de las organizaciones para promover el bienestar de los colaboradores. Además, se sugiere desarrollar investigación de este tema orientado en el sector público considerando estos resultados para determinar si estas mismas relaciones se presentan en otro contexto.

Referencias Bibliográficas

- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *Guía para realizar trabajo remoto en las entidades públicas*.
- Ávila, J. (2014). “El estrés es un problema de salud del mundo actual”. *Revista CONCIENCIA* 2 (1), 117.
- Cámara de Comercio de Lima. (2021, 9 de abril). *Tres consejos para aliviar el estrés del teletrabajo* [lacamara.pe].
<https://lacamara.pe/tres-consejos-para-aliviar-el-estres-del-teletrabajo/>
- Castellanos, A., Quintana, A., Carvajal, J. y Vargas, I. (2021). Relación de estrés y el trabajo mediante sistemas durante el periodo de confinamiento en docentes y personal Administrativo de una Institución de Educación Superior. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, 39, 325-340.
- Correa, R. (2021). *Trabajo remoto y estrés laboral de los colaboradores de una empresa de venta de seguros de salud, Chiclayo 2021* (Tesis de maestría).
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3856/1/TM_CorreaNoriegaRosita.pdf
- Cuellar, J., Solís, C., Hernández, J. y Lara, V. (2022). Estrés laboral al trabajar en home office. *Revista Ingeniería y Gestión Industrial*, 1 (2).
<https://doi.org/10.29105/revig1.2-18>
- Departamento de Negocios, Empresas e Innovación del Gobierno de Irlanda. (2019). *Remote work in Ireland Future Jobs 2019*.
- Diario El Comercio. (2021, 1 de febrero). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena?
 [elcomercio.pe].
<https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>

Diario Oficial El Peruano. (2020a, 15 de marzo). *Decreto de Urgencia N° 026-2020* [busquedas.elperuano.pe].

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>

Diario Oficial El Peruano. (2020b, 15 de marzo). *Decreto Supremo N° 044-2020-PCM* [busquedas.elperuano.pe].

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-estado-de-emergencia-nacional-po-decreto-supremo-n-044-2020-pcm-1864948-2/>

Diario Oficial El Peruano. (2020c, 31 de octubre). *Decreto de Urgencia N° 127-2020* [busquedas.elperuano.pe].

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-el-otorgamiento-de-subsidi-decreto-de-urgencia-n-127-2020-1899077-1/>

EsSalud. (2020, 4 de noviembre). *EsSalud informa sobre cómo controlar los niveles de estrés y ansiedad de las personas que realizan teletrabajo*. [noticias.essalud.gob.pe].

<http://noticias.essalud.gob.pe/?inno-noticia=essalud-informa-sobre-como-controlar-los-niveles-de-estres-y-ansiedad-de-las-personas-que-realizan-teletrabajo>

Eurofound y Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*.

Gonzales (2022). *Teletrabajo y su relación con la productividad laboral de la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021* (Tesis de maestría)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92230/Gonzales_SGJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a. ed.).

<https://www.proquest.com/docview/2135891186/bookReader?accountid=43847>

Kramer, A. y Kramer, K. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behaviour*, 119, 1 – 4.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>

Jou, R., Kuo, C. y Tang, M. (2013). A study of job stress and turnover tendency among air traffic controllers: The mediating effects of job satisfaction. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 57, 95-104.

<https://doi.org/10.1016/j.tre.2013.01.009>

Lynn, C. y Williams, S. (1998). Measuring Occupational Stress: Development of the Pressure Management Indicator. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4),306-321.

Mansilla, F. (2018, 29 de junio). *Un programa de control de estrés laboral* [Sesst.org].

<https://www.sesst.org/programa-de-estres-laboral/>

Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S. y García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28 (3), 204-211.

Ministerio de Salud. (2005, 26 de octubre). *Estrés laboral afecta a casi el 26% de la población adulta de Lima* [www.gob.pe].

<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/42313-estres-laboral-afecta-a-casi-el-26-de-la-poblacion-adulta-de-lima>

Ministerio de Salud. (2021, 27 de julio). *Ministerio de Salud declara el 7 de febrero como “Día de la vacunación contra la COVID-19 en el Perú”* [www.gob.pe].

<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/508663-ministerio-de-salud-declara-el-7-de-febrero-como-dia-de-la-vacunacion-contra-la-covid-19-en-el-peru>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020, 26 de marzo). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*[www.gob.pe].

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/541100-guia-para-la-aplicacion-del-trabajo-remoto>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022, 9 de junio). *Situación del empleo 2021 Trimestre IV* [www.gob.pe].

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3140655-informe-trimestral-del-mercado-laboral-situacion-del-empleo-2021-trimestre-iv>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (25 de octubre del 2022). *Notificación HR-185983-2022 MTPE* [Mensaje en una lista de correos electrónicos]

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Lima Metropolitana: Estadísticas laborales de la modalidad de teletrabajo-trabajo remoto en el sector privado formal, 2021*. [Infografía].

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3695093/Infograf%C3%ADa%20N%C2%B004-2022_Lima%20Metropolitana.pdf?v=1664295560

Organización Mundial de la Salud. (2020, 19 de octubre). *Salud ocupacional: Estrés en el trabajo*[www.who.int].

<https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo. (2021, 19 de mayo). *Prevención y mitigación de la COVID-19 en el lugar de trabajo*[apps.who.int].

<https://apps.who.int/iris/handle/10665/341672>

Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud. (2020, 11 de marzo). *La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*[www.paho.org].

<https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>

Our World in Data. (2023). *Coronavirus Pandemic (COVID-19)*.

<https://ourworldindata.org/coronavirus>

- Polania, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O y Abanto, W. (2020). *Metodología de Investigación Cuantitativa & Cualitativa* (1a. ed.).
- PricewaterhouseCoopers. (2021). *Es hora de reimaginar dónde y cómo trabajamos: Encuesta de Trabajo Remoto, PwC Interaméricas 2021* [www.pwc.com].
<https://www.pwc.com/ia/es/publicaciones/trabajo-remoto.html>
- Sánchez, F. (2020). *Estadística para tesis y uso del SPSS* (1a ed.). Centrum Legalis E.I.R.L.
- Sandoval, J., Idrovo, S y Duque, E. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (13) ,1-12.
<http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18137069>
- Soto, M. (2022). *Trabajo remoto y estrés laboral en docentes de una institución educativa Tumbes, 2022* (Tesis de maestría)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101521/Soto_BME-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2020, 27 de julio). *¿Sabes cuáles son las principales características del #TrabajoRemoto, medida que se está aplicando en el marco de la emergencia sanitaria nacional?* [Transmisión en vivo de Facebook].
<https://es-la.facebook.com/SunafilPeru/videos/-en-vivo-sabes-cu%C3%A1les-son-las-principales-caracter%C3%ADsticas-del-trabajoremoto-medi/287312655880469/>
- Uford, I. (2021). Teleworking and Stress Factor Amidst COVID-19 Pandemic in Total Nigeria. *Journal of Marketing Management and Consumer Behaviour*, 3 (2), 48-72.
- Uribe, J., Jiménez de Aliaga, K., Vargas, J., Rey de Castro, 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), 179-199.
<https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>

- Veliz, F. (2021). *Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental, en trabajadores del Colegio Tecnológico Médico del Perú, en tiempos pandemia, 2020* (Tesis de doctorado)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59996/Veliz_HFS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wolor, C., Nurkhin, A y Citriadin, Y. (2021). Is working from home good for work-life balance, stress, and productivity, or does it cause problems?.*Humanities and Social Sciences Letters*, 9 (3), 237-249.
<https://doi.org/10.18488/journal.73.2021.93.237.249>
- Wu, X., Li, Y., Yao, Y., Luo, X., He, X y Yin, W. (2018). Development of Construction Workers Job Stress Scale to Study and the Relationship between Job Stress and Safety Behavior: An Empirical Study in Beijing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15 (11), 1-12.
<http://dx.doi.org/10.3390/ijerph15112409>
- Yauri, C. (2022). *Trabajo remoto y el estrés laboral en educadores de educación primaria – Huarmey, 2022* (Tesis de maestría)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98079/Yauri_SDAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema General:</u></p> <p>¿Existe relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021?</p> <p><u>Problemas Específicos:</u></p> <p>1. ¿Existe relación entre el trabajo en sí mismo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>2. ¿Existe relación entre la gestión de roles y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>3. ¿Existe relación entre las</p>	<p><u>Objetivo General:</u></p> <p>Determinar si existe relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.</p> <p><u>Objetivos Específicos:</u></p> <p>1. Determinar si existe relación entre el trabajo en sí mismo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>2. Determinar si existe relación entre la gestión de roles y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>3. Determinar si existe</p>	<p><u>Hipótesis General:</u></p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.</p> <p><u>Hipótesis Específicos:</u></p> <p>1. Existe relación entre el trabajo en sí mismo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>2. Existe relación entre la gestión de roles y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>3. Existe relación entre las</p>	<p><u>Variable 1:</u> Dependiente</p> <p>Trabajo remoto</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <p>a) Jornada de trabajo b) Soporte laboral y tecnológico c) Bienestar social</p> <p><u>Variable 2:</u> Independiente</p> <p>Estrés laboral</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <p>a) Trabajo en sí mismo b) Gestión de roles c) Relaciones interpersonales d) Estilo de organización e) Desarrollo de carrera f) Conflicto familia – trabajo</p>	<p><u>Método de Investigación:</u></p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p><u>Tipo de Investigación:</u></p> <p>Esta investigación es de tipo correlacional</p> <p><u>Diseño de Investigación:</u></p> <p>No experimental transversal</p> <p><u>Muestra (participantes):</u></p> <p>383 personas entre hombres y mujeres mayores de edad que laboraron mediante la modalidad de trabajo remoto en mediana y gran empresa en el sector privado formal con grado de bachiller superior universitario en Lima Metropolitana en el año 2021. La muestra fue probabilístico aleatorio simple.</p>

<p>relaciones interpersonales y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>4. ¿Existe relación entre el estilo de organización y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>5. ¿Existe relación entre el desarrollo de carrera y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>6. ¿Existe relación entre el conflicto familia – trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021?</p>	<p>relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>4. Determinar si existe relación entre el estilo de organización y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>5. Determinar si existe relación entre el desarrollo de carrera y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>6. Determinar si existe relación entre el conflicto familia – trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.</p>	<p>relaciones interpersonales y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>4. Existe relación entre el estilo de organización y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>5. Existe relación entre el desarrollo de carrera y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>6. Existe relación entre el conflicto familia-trabajo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.</p>	<p><u>Instrumento de la investigación:</u></p> <p>Cuestionario.</p> <p>El cuestionario sobre el Trabajo Remoto de los autores Uribe, J., Jiménez de Aliaga, K., Vargas, J., Rey de Castro, D., Bashualdo, M. y Geraldo, L.(2021) con 26 ítems.</p> <p>El cuestionario de escala original de Estrés Laboral de los autores Wu, X., Li, Y., Yao, Y., Luo, X., He, X y Yin, W. (2018) con 20 ítems.</p>
--	--	---	---

Elaboración propia (2023)

Anexo 2. Número de trabajadores en el sector privado formal mediante trabajo remoto según tamaño de empresa



Edgar Ramirez Martinez

para mí ▾



Estimada srta. Milagros

Le envío la información solicitada y a la vez que le informo que se le va a enviar la información de la misma forma como lo solicitó, por mesa de partes, si tiene alguna consulta me puede hacer por este medio y/o celular o teléfono, dado líneas abajo.

LIMA METROPOLITANA: TRABAJADORES (PUESTOS DE TRABAJO) EN EL SECTOR FORMAL PRIVADO MEDIANTE MODALIDAD DE TELETRABAJO - TRABAJO REMOTO, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA, 2021 (Absoluto)

Tamaño de empresa	2021
De 1 a 10 trabajadores	11,226
De 11 a 100 trabajadores	34,058
De 101 a 500 trabajadores	35,959
De 501 a más trabajadores	104,224
Total	185,467

Fuente: MTPPE-OGETIC-Oficina de Estadística-Planilla Electrónica (Plame y T-registro).

Elaboración: MTPPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISÉL).

que tenga buen día,

Saludos,

Edgar M. Ramirez Martinez

Estadístico I

Dirección de Investigación Socio Económico Laboral

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Tel 6306009 anexo 2063

Cel. (+051) 991132309



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023)

Anexo 3. Estadísticas laborales de la modalidad de trabajo remoto en el sector privado formal en Lima Metropolitana, 2021

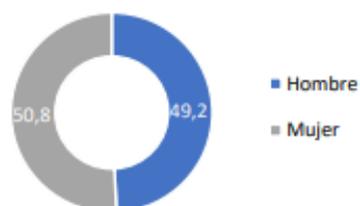
Infografía N° 04 - 2022

Red de observatorios
socio económicos laborales
OSEL Lima Metropolitana

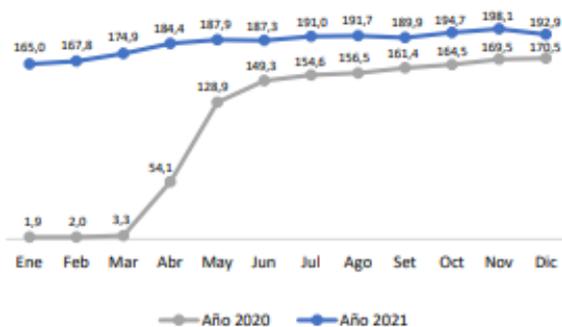
LIMA METROPOLITANA¹: Estadísticas laborales de la modalidad de teletrabajo-trabajo remoto en el sector privado formal, 2021



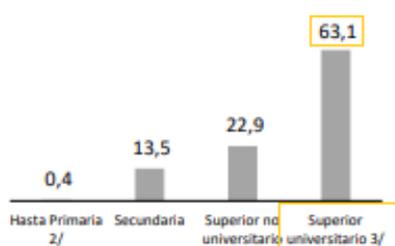
En el 2021, los trabajadores en el sector privado formal bajo modalidad de teletrabajo se estimaron en **185 mil 467 trabajadores** en promedio, de los cuales el 50,8% fueron mujeres y el 49,2% hombres.



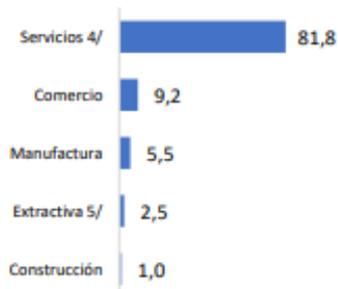
Evolución de los puestos de trabajo registrados en el sector privado formal mediante modalidad de teletrabajo-trabajo remoto, 2020-2021 (miles)



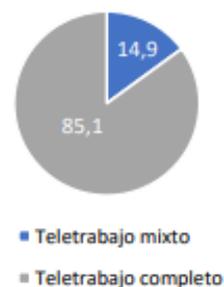
Puestos de trabajo en el sector privado formal bajo modalidad de teletrabajo-trabajo remoto según nivel educativo, 2021 (porcentaje)



Puestos de trabajo en el sector privado formal bajo modalidad de teletrabajo-trabajo remoto según actividad económica, 2021 (porcentaje)



Puestos de trabajo en el sector privado formal bajo modalidad de teletrabajo-trabajo remoto según tipo de teletrabajo, 2021 (porcentaje)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022)

Anexo 4. Cuestionario sobre el Trabajo Remoto y Estrés laboral

Instrucción:

A continuación, se presenta una serie de ítems para que sean respondidos por usted. Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con un X en la casilla correspondiente al enunciado elegido. Es fundamental su absoluta sinceridad dentro de las respuestas, pues de ella depende el éxito de la presente investigación.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5, donde:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo

CUESTIONARIO					
Variable 1: Trabajo remoto					
Pregunta	Puntaje				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Jornada de trabajo					
1	Recibí lineamientos normativos claros de mi centro laboral sobre trabajo remoto en el actual contexto de pandemia de coronavirus.				
2	Recibí de mis jefes inmediatos un mensaje corporativo claro sobre la situación de la organización donde laboro.				
3	Mediante las plataformas tecnológicas existentes he recibido actualización sobre aspectos vinculados a mi función.				
4	Mi jornada laboral es conforme a Ley, cuarenta y ocho (48) horas semanales.				
5	Mis opiniones sobre el trabajo remoto se toman en cuenta por mi jefe inmediato y compañeros de área.				
6	Sostenemos reuniones virtuales periódicas de trabajo, dentro de la jornada laboral establecida.				
7	El ambiente colaborativo es un factor común en mi organización.				

8	La comunicación (oral, escrita) permite la interacción humana entre los colaboradores mi organización.					
9	Se cumple mi jornada laboral, de cuarenta y ocho (48) horas semanales.					
10	Me orientaron sobre el acondicionamiento de iluminación de espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.					
Dimensión: Soporte laboral y tecnológico						
11	Me orientaron sobre el acondicionamiento de ventilación en el espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.					
12	Me orientaron sobre el acondicionamiento ergonómico de espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.					
13	Me han transferido los programas informáticos para el desarrollo de mi función.					
14	Recibí información clara de mi organización sobre mi función en trabajo remoto.					
15	Mi organización me ha facilitado equipos tecnológicos para el desarrollo remoto de mi función.					
16	El equipo de soporte tecnológico me asiste de inmediato cada vez que tengo problemas de interconexión.					
17	Subieron mis gastos por servicios de internet, desde que inició el trabajo remoto.					
18	Desde la fecha del trabajo remoto, facturaron mayor consumo de energía eléctrica en mi hogar.					
19	Mi organización está asumiendo la diferencia de gasto por servicios de uso intensivo (energía eléctrica) en el trabajo remoto.					
20	Mi organización me ha advertido sobre las pausas activas que debo realizar durante la jornada de trabajo.					
Dimensión: Bienestar social						
21	Recibí orientaciones por parte de mi organización que me permitan lidiar con las distracciones del hogar.					
22	Recibí orientaciones por parte de mi organización que me permitan administrar las responsabilidades del hogar y trabajo conjuntamente.					
23	Mi organización me notifica con frecuencia sobre los cuidados					

	que debo tener para conservar la salud familiar.					
24	Mi organización se ha comunicado conmigo para preguntar por la salud de mi familia.					
25	Recibo mensajes frecuentes del Médico Ocupacional de mi centro laboral sobre los cuidados que debo tener en esta época de pandemia.					
26	En los onomásticos de mis compañeros de trabajo, participo en reuniones sociales virtuales.					
Variable 2: Estrés laboral						
Dimensión: Trabajo en sí mismo						
27	Mi trabajo es muy complicado, y hay mucha carga de trabajo.					
28	Me preocupa tener las condiciones de seguridad personal en el trabajo.					
29	Con frecuencia realizo horas extras en mi trabajo.					
30	Siento gran responsabilidad y preocupación al presentar los resultados de mi avance en el trabajo.					
Dimensión: Gestión de roles						
31	No conozco mucho acerca de mis responsabilidades en el trabajo.					
32	Mis funciones no han sido claramente explicadas.					
33	A veces recibo diferentes requerimientos laborales de los líderes de trabajo.					
34	A veces soy asignado a diferentes posiciones al mismo tiempo por casos de emergencia.					
Dimensión: Relaciones interpersonales						
35	Existe conflicto o descontento con los compañeros de trabajo.					
36	Me siento aislado en el trabajo.					
Dimensión: Estilo de organización						
37	Existe ausencia de apoyo en mis funciones por parte de la jefatura.					
38	Los líderes no estuvieron dispuestos o no pudieron ayudarme con mis problemas laborales					
39	El sistema salarial de la organización no es razonable.					

40	La organización no reconoció mi desempeño laboral.					
Dimensión: Desarrollo de carrera						
41	Me preocupa el futuro de mi desarrollo de carrera.					
42	La estabilidad laboral es escasa, me preocupa que la organización no pueda conseguir un proyecto después de culminar el actual.					
43	Mis derechos laborales a veces no son protegidos.					
Dimensión: Conflicto familia - trabajo						
44	La remuneración percibida no permite cubrir la carga financiera en mi familia.					
45	La naturaleza del trabajo implica largas horas de jornada laboral y no el suficiente tiempo para el cuidado de la familia.					
46	Los miembros de la familia no tienen suficiente comprensión y apoyo por la organización en el cumplimiento de la jornada laboral.					

Anexo 5. Instrumento sobre Trabajo Remoto compartido por los autores

El instrumento de esta variable ha sido compartido mediante correo electrónico por los autores del artículo científico: “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)”.

Artículo científico: 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)

1



Daniel REY DE CASTRO HIDALGO <danielreydecastro@gmail.com>

Para: MILAGROS KARINA ESPINOZA MELENDEZ

CC: MELINA TITO REYMUNDO; Justina Uribe <justinauribekajat@gmail.com>



Mar 22/02/2022 9:25

VALIDACION DE INSTRUMEN...
295 KB

Buenos días.

Les adjunto instrumentos validados. Les comento además, que además de la consistencia interna y juicio experto, estos fueron sometidos a un análisis factorial de validación

Respecto a la fuente de los cuestionarios, estos fueron diseñados por el equipo multidisciplinario, cuyos integrantes somos los autores de artículo, y nos basamos en nuestra experiencia profesional, académica y en el estado del arte, desarrollado en la introducción del artículo.

Cualquier duda. Estaré encantado de colaborar con ustedes.

Saludos cordiales

Daniel Rey de Castro

Pdta. Copio a la doctora Justina Uribe, una de las coautoras del artículo.

Anexo 6. Cuestionario: Escala original sobre Estrés Laboral

Table 1. Job stress original scale.

Dimensions	Items
Job itself	C 1. My job is very complicated, and there is a heavy workload C 2. Worry about personal safety at job C 3. I often job overtime in my job C 4. Great responsibility, afraid of accountability
Role management	C 5. I do not know much about my job C 6. My job has not been clearly explained and explained C 7. Sometimes I receive different job requirements from the job leaders C 8. Sometimes I am assigned to different positions at the same time
Interpersonal relationships	C 9. Conflict or unhappiness with colleagues C 10. Feel isolated at the job
Organization style	C 11. Lack of support from leadership C 12. Leaders were unwilling or unable to help me with my job problems C 13. Unit wage system is not reasonable C 14. The organization did not respond well to my performance
Career development	C 15. I am worried about my future career development C 16. The job stability is poor, worried that the unit cannot get the project after this project C 17. My rights are sometimes not protected
Family-work conflict	C 18. I feel that I have a heavy financial burden on my family C 19. The nature of the job requires separation and not enough responsibility to take care of the family C 20. Family members do not have enough understanding and support for job

Fuente: Wu, X et al. (2018)

Anexo 7. Coeficiente V de Aiken

Coeficiente de validez de contenido V de Aiken de las preguntas de la escala Trabajo remoto

Preguntas	Claridad	Coherencia	Relevancia	Total
Pregunta 1	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 2	1.00	1.00	0.92	0.97
Pregunta 3	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 4	1.00	0.92	1.00	0.97
Pregunta 5	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 6	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 7	0.92	0.92	1.00	0.94
Pregunta 8	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 9	0.75	0.83	0.92	0.83
Pregunta 10	1.00	0.92	0.83	0.92
Pregunta 11	1.00	0.92	0.92	0.94
Pregunta 12	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 13	0.92	1.00	1.00	0.97
Pregunta 14	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 15	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 16	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 17	1.00	0.83	0.83	0.89
Pregunta 18	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 19	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 20	1.00	0.92	1.00	0.97
Pregunta 21	1.00	1.00	0.92	0.97
Pregunta 22	1.00	0.92	0.92	0.94
Pregunta 23	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 24	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 25	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 26	1.00	0.92	1.00	0.97
Total	0.98	0.96	0.97	0.97

NOTA: Resultados obtenidos con una muestra de 3 jueces con el criterio de valoración de 1 al 5

Coefficiente de validez de contenido V de Aiken de las preguntas de la escala Estrés laboral

Preguntas	Claridad	Coherencia	Relevancia	Total
Pregunta 1	0.83	1.00	1.00	0.94
Pregunta 2	0.92	1.00	1.00	0.97
Pregunta 3	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 4	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 5	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 6	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 7	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 8	0.92	1.00	1.00	0.97
Pregunta 9	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 10	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 11	0.83	1.00	1.00	0.94
Pregunta 12	0.92	0.92	0.92	0.92
Pregunta 13	0.83	0.92	1.00	0.92
Pregunta 14	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 15	0.92	0.92	1.00	0.94
Pregunta 16	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 17	1.00	0.92	0.92	0.94
Pregunta 18	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 19	1.00	1.00	1.00	1.00
Pregunta 20	0.92	0.83	0.83	0.86
Total	0.95	0.98	0.98	0.97

NOTA: Resultados obtenidos con una muestra de 3 jueces con el criterio de valoración de 1 al 5

Anexo 8. Alfa de Cronbach de la variable Trabajo remoto

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
TR1	88.96	246.498	0.420	0.899
TR2	88.92	246.548	0.502	0.898
TR3	88.84	248.681	0.444	0.899
TR4	88.91	241.089	0.564	0.896
TR5	89.11	245.899	0.431	0.899
TR6	89.01	248.877	0.299	0.902
TR7	88.97	250.025	0.327	0.901
TR8	88.68	252.076	0.366	0.900
TR9	89.19	244.978	0.414	0.899
TR10	89.58	235.380	0.609	0.895
TR11	89.55	231.604	0.724	0.892
TR12	89.42	234.709	0.644	0.894
TR13	88.74	244.209	0.504	0.898
TR14	88.76	248.764	0.447	0.899
TR15	89.32	238.219	0.501	0.898
TR16	89.16	237.557	0.618	0.895
TR17	89.30	256.704	0.048	0.909
TR18	88.87	257.785	0.055	0.906
TR19	90.50	244.020	0.346	0.901
TR20	89.46	232.234	0.682	0.893
TR21	89.80	232.439	0.724	0.893
TR22	89.78	232.484	0.699	0.893
TR23	89.70	234.618	0.669	0.894
TR24	89.92	234.564	0.590	0.895
TR25	89.87	235.150	0.573	0.896
TR26	89.47	239.674	0.473	0.898

Anexo 9. Alfa de Cronbach de la variable Estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
EL1	52.55	155.327	0.281	0.881
EL2	52.13	149.802	0.425	0.877
EL3	52.31	149.283	0.446	0.876
EL4	51.96	155.928	0.274	0.881
EL5	53.66	151.360	0.490	0.875
EL6	53.29	156.085	0.217	0.884
EL7	52.47	152.533	0.365	0.879
EL8	52.74	150.081	0.419	0.877
EL9	53.43	149.068	0.509	0.874
EL10	53.41	149.347	0.479	0.875
EL11	53.52	148.774	0.570	0.872
EL12	53.53	146.768	0.657	0.870
EL13	52.75	143.670	0.646	0.869
EL14	53.08	145.735	0.603	0.871
EL15	51.83	148.815	0.464	0.876
EL16	52.72	146.457	0.531	0.873
EL17	53.25	145.021	0.610	0.870
EL18	52.76	146.796	0.572	0.872
EL19	52.42	145.133	0.645	0.870
EL20	52.65	147.705	0.559	0.872

Anexo 10. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado (a):

Asunto: Cuestionario para medir la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021.

Nuestros nombres son Milagros Espinoza y Melina Tito, bachilleres de la carrera de Administración y Emprendimiento de la Universidad San Ignacio de Loyola. El presente cuestionario es parte de nuestra tesis de licenciatura, **cuyo tema se centra endeterminar la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en Lima Metropolitana, 2021**. Por ello, se solicita responder las preguntas del cuestionario.

¿Desea usted participar de forma voluntaria en esta investigación?

Sí () No ()

En caso la respuesta es SÍ, proseguir de lo contrario no debe continuar.

Al brindarnos su consentimiento voluntario, a continuación, se solicita responder con un “X” en la casilla correspondiente al enunciado elegido. **Las respuestas son anónimas y confidenciales con fines académicos.**

En caso desee realizar consultas, puede hacerlo en cualquier momento durante su participación o comunicarse con nosotras a los correos: milagros.espinozame@usil.pe y melina.tito@usil.pe

Gracias por su apoyo.

Anexo 11. Prueba de Normalidad - Estrés laboral y Trabajo remoto

Items	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
TR1	0.2531	383	0.0000
TR2	0.3013	383	0.0000
TR3	0.2981	383	0.0000
TR4	0.2807	383	0.0000
TR5	0.2886	383	0.0000
TR6	0.2579	383	0.0000
TR7	0.2896	383	0.0000
TR8	0.2873	383	0.0000
TR9	0.2912	383	0.0000
TR10	0.2570	383	0.0000
TR11	0.2715	383	0.0000
TR12	0.2926	383	0.0000
TR13	0.2586	383	0.0000
TR14	0.2725	383	0.0000
TR15	0.2653	383	0.0000
TR16	0.2477	383	0.0000
TR17	0.2627	383	0.0000
TR18	0.3025	383	0.0000
TR19	0.2275	383	0.0000
TR20	0.2605	383	0.0000
TR21	0.1968	383	0.0000
TR22	0.1967	383	0.0000
TR23	0.2370	383	0.0000
TR24	0.2145	383	0.0000
TR25	0.2102	383	0.0000
TR26	0.2721	383	0.0000
EL27	0.1885	383	0.0000
EL28	0.2422	383	0.0000
EL29	0.1917	383	0.0000
EL30	0.2958	383	0.0000
EL31	0.3009	383	0.0000
EL32	0.2854	383	0.0000
EL33	0.2159	383	0.0000
EL34	0.2244	383	0.0000
EL35	0.2547	383	0.0000
EL36	0.2328	383	0.0000
EL37	0.2642	383	0.0000
EL38	0.2499	383	0.0000
EL39	0.1762	383	0.0000
EL40	0.2395	383	0.0000

EL41	0.2763	383	0.0000
EL42	0.1781	383	0.0000
EL43	0.2412	383	0.0000
EL44	0.1758	383	0.0000
EL45	0.2540	383	0.0000
EL46	0.1939	383	0.0000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 12. Análisis Factorial – Trabajo Remoto

KMO y prueba de Barlett

Medida de adecuación de Kaiser-Meyer-Olkin	,866
Chi-cuadrado aproximado	5849,286
Prueba de esfericidad de Barlett gl	325
Sig.	0.000

Anexo 13. Varianza total explicada – Trabajo Remoto

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	8.431	32.426	32.426	8,431	32,426	32,426	6,904	26,552	26,552
2	3.271	12.579	45.005	3,271	12,579	45,005	4,680	17,999	44,551
3	1.863	7.164	52.169	1,863	7,164	52,169	1,981	7,618	52,169
4	1.645	6.327	58.496						
5	1.272	4.893	63.389						
6	1.048	4.031	67.420						
7	0.929	3.573	70.993						
8	0.855	3.287	74.279						
9	0.769	2.959	77.238						
10	0.700	2.691	79.929						
11	0.629	2.420	82.349						
12	0.542	2.083	84.432						
13	0.496	1.906	86.338						
14	0.441	1.696	88.034						
15	0.401	1.542	89.576						
16	0.377	1.449	91.024						
17	0.335	1.287	92.312						
18	0.323	1.241	93.553						
19	0.300	1.155	94.708						
20	0.288	1.107	95.815						
21	0.232	0.892	96.707						
22	0.215	0.826	97.533						

23	0.197	0.758	98.291						
24	0.190	0.730	99.022						
25	0.137	0.526	99.548						
26	0.118	0.452	100.000						

Método de extracción: Análisis de componentes principales

Anexo 14. Análisis Factorial – Estrés Laboral

KMO y prueba de Barlett

Medida de adecuación de Kaiser-Meyer-Olkin	,835
Chi-cuadrado aproximado	3309,596
Prueba de esfericidad de Barlett gl	190
Sig.	0.000

Anexo 15. Varianza total explicada – Estrés Laboral

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	6,474	32,369	32,369	6,474	32,369	32,369	4,210	21,051	21,051
2	2,069	10,343	42,712	2,069	10,343	42,712	3,667	18,337	39,388
3	1,914	9,569	52,281	1,914	9,569	52,281	2,579	12,893	52,281
4	1,120	5,602	57,883						
5	1,007	5,035	62,919						
6	0,994	4,968	67,886						
7	0,751	3,757	71,644						
8	0,718	3,589	75,233						
9	0,663	3,315	78,547						
10	0,609	3,045	81,592						
11	0,564	2,819	84,411						
12	0,531	2,657	87,068						
13	0,476	2,378	89,446						
14	0,413	2,066	91,512						
15	0,380	1,900	93,412						
16	0,362	1,812	95,224						
17	0,302	1,512	96,736						
18	0,287	1,436	98,172						
19	0,204	1,021	99,193						
20	0,161	0,807	100,000						

Método de extracción: Análisis de componentes principales

Anexo 16. Validación de Juez experto – Juez 1

Lima, 22 de noviembre del 2022

Estimado: Lenny García Naranjo Loayza

Presente:

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y a la vez solicitar su importante colaboración en calidad de juez experto para validar el contenido de los instrumentos denominados: **(1) Cuestionario de Trabajo Remoto y (2) Cuestionario de Estrés Laboral.**

Para dar cumplimiento a lo expresado anteriormente se hace entrega formal del cuestionario, tabla de especificaciones y el formato de validación para la tesis: **“EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN LIMA METROPOLITANA, 2021”**, el cual debe ser evaluado de acuerdo a su criterio con la finalidad de orientar y verificar la claridad, relevancia y coherencia del contenido del cuestionario.

Agradezco su colaboración y apoyo. Su aporte permitirá desarrollar habilidades y competencias profesionales en el proceso de desarrollo de la investigación.

Quedo a la espera de la retroalimentación respectiva para la mejora de la investigación.

Atentamente:

Milagros Karina Espinoza Melendez

Melina Tito Reymundo

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DEL CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

Este instrumento tiene como objetivo validar el Cuestionario de trabajo remoto y Cuestionario de estrés laboral que forman parte de la investigación “EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN LIMA METROPOLITANA, 2021”, que corresponde a un diseño no experimental transversal.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de forma cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, Coherencia de la dimensión, Relevancia del ítem.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem cuenta o no con los criterios propuestos, y en caso sea necesario se muestra un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 1

Fecha actual: 23.11.2022

Nombres y apellidos de Juez: Lenny Francisco Garcia Naranjo Loayza

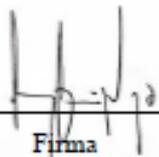
Profesión: Ingeniero Forestal

Institución donde labora: Universidad San Ignacio de Loyola

Años de experiencia profesional o científica: 18 años

Grado académico: Magister en Administración (MBA)

Puesto que desempeña: Docente a tiempo parcial de la carrera de Administración y Gestión Ambiental de USIL.


Firma

1. CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL Y TRABAJO REMOTO

UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA

Carrera: Administración y Emprendimiento

Tema: EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN LIMA METROPOLITANA, 2021

Operacionalización de la variable Trabajo remoto

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADOR
Jornada de trabajo	Es el tiempo que cada colaborador dedica a la realización de la labor para el que ha sido contratado. Este presenta un límite establecido por la Ley que representa 8 horas diarias o 48 horas semanales.	Organizacional
		Horario Laboral
		Trabajo remoto
Soporte laboral y tecnológico	Son las actividades de apoyo a los colaboradores que gestionan las organizaciones en periodo de pandemia y se muestran en directrices para la realización de sus funciones, transmisión de información, programas tecnológicos y herramientas que permitan el desarrollo del trabajo remoto.	Ergonomía
		Soporte técnico
		Compensación económica
Bienestar social	Comprende actividades orientadas a generar un adecuado ambiente de trabajo y mejor calidad de vida de los colaboradores.	Salud ocupacional
		Comunicación social

Operacionalización de la Variable Estrés laboral

DIMENSION	DEFINICION
Trabajo en sí mismo	Es el estrés laboral producido por elementos como: alta carga laboral, tiempo reducido, alto nivel de responsabilidad y condiciones inseguras en el trabajo.
Gestión de roles	Comprende el estrés laboral originado por el desconocimiento de funciones o el conflicto debido a los diversos requisitos del trabajo.
Relaciones interpersonales	Es el estrés laboral originado por la relación poco cordial con compañeros o jefes de trabajo, falta de apoyo y comprensión de los jefes.
Estilo de organización	Se refiere al estrés laboral causado por la presencia de algunos derechos no garantizados o un sistema poco razonable en el trabajo.
Desarrollo de carrera	Es el estrés laboral causado por la escasa estabilidad laboral.
Conflicto familia - trabajo	Es el estrés laboral producido por la ausencia de comunicación con la familia debido a las largas horas de trabajo o la baja remuneración percibida.

2. Cuestionario de Trabajo remoto

Instrucción:

A continuación, se presenta una serie de ítems para que sean respondidos por usted. Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con un X en la casilla correspondiente al enunciado elegido. Es fundamental su absoluta sinceridad dentro de las respuestas, pues de ella depende el éxito de la presente investigación.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5, donde:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo

CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO					
Pregunta	Puntaje				
	1	2	3	4	5
1	Recibí lineamientos normativos claros de mi centro laboral sobre trabajo remoto en el actual contexto de pandemia de coronavirus.				
2	Recibí de mis jefes inmediatos un mensaje corporativo claro sobre la situación actual de la organización donde laboro.				
3	Mediante las plataformas tecnológicas de la organización (conferencias virtuales, correo corporativo, intranet) he recibido actualización sobre aspectos vinculados a mi función.				
4	Mi jornada laboral es conforme a Ley, cuarenta y ocho (48) horas semanales.				
5	Mis opiniones sobre el trabajo remoto se toman en cuenta por mi jefe inmediato y compañeros de área.				
6	Sostenemos reuniones virtuales periódicas de trabajo, dentro de la jornada laboral establecida.				
7	El ambiente colaborativo es un factor común en mi organización.				

8	La comunicación (oral, escrita) permite la interacción humana entre los colaboradores de la organización.					
9	Se cumple mi jornada laboral, de cuarenta y ocho (48) horas semanales.					
10	Me orientaron sobre el acondicionamiento de iluminación de espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.					
11	Me orientaron sobre el acondicionamiento de ventilación en el espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.					
12	Me orientaron sobre el acondicionamiento ergonómico de espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.					
13	Mi organización me ha transferido los programas informáticos para el desarrollo de mi función.					
14	Recibí información clara de mi organización sobre mi función en trabajo remoto.					
15	Mi organización me ha facilitado equipos tecnológicos para el desarrollo remoto de mi función.					
16	El equipo de soporte tecnológico me asiste de inmediato cada vez que tengo problemas de interconexión.					
17	Subieron mis gastos por servicios de internet, desde que inició el trabajo remoto.					
18	Desde la fecha del trabajo remoto, facturaron mayor consumo de energía eléctrica en mi hogar.					
19	Mi organización está asumiendo la diferencia de gasto por servicios de uso intensivo (energía eléctrica) en el trabajo remoto.					
20	Mi organización me ha advertido sobre las pausas activas que debo realizar durante la jornada de trabajo.					
21	Recibí orientaciones por parte de mi organización que me permitan lidiar con las distracciones del hogar.					
22	Recibí orientaciones por parte de mi organización que me permitan administrar las responsabilidades del hogar y trabajo conjuntamente.					
23	Mi organización me notifica con frecuencia sobre los cuidados que debo tener para conservar la salud familiar.					

24	Mi organización se ha comunicado conmigo para preguntar por la salud de mi familia.					
25	Recibo mensajes frecuentes del Médico Ocupacional de mi centro laboral sobre los cuidados que debo tener en esta época de pandemia.					
26	En los onomásticos de mis compañeros de trabajo, participo en reuniones sociales virtuales.					

2.1 CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DEL CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO

DICTAMINADO POR EL JUEZ

- 1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

Muy aceptable (X) Aceptable () Regular () Poco aceptable () Inaceptable ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

- 2) A su parecer, ¿el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

3) **¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?**

SI ()

NO (X)

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

4) **¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?**

SI ()

NO (X)

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

5) **Las opciones de respuesta ¿están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem cada pregunta o reactivo del INSTRUMENTO?**

SI (X)

NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

2.2 INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE TRABAJO REMOTO

	18	Desde la fecha del trabajo remoto, facturaron mayor consumo de energía eléctrica en mi hogar.	Claridad					X
			Coherencia					X
			Relevancia					X
	19	Mi organización está asumiendo la diferencia de gasto por servicios de uso intensivo (energía eléctrica) en el trabajo remoto.	Claridad					X
			Coherencia					X
			Relevancia					X
	20	Mi organización me ha advertido sobre las pausas activas que debo realizar durante la jornada de trabajo.	Claridad					X
			Coherencia					X
			Relevancia					X
Bienestar social	21	Recibí orientaciones por parte de mi organización que me permitan lidiar con las distracciones del hogar.	Claridad					X
			Coherencia					X
			Relevancia					X
	22	Recibí orientaciones por parte de mi organización que me permitan administrar las responsabilidades del hogar y trabajo conjuntamente.	Claridad					X
			Coherencia					X
			Relevancia					X
	23	Mi organización me notifica con frecuencia sobre los cuidados que debo tener para conservar la salud familiar.	Claridad					X
			Coherencia					X
			Relevancia					X

3. Cuestionario sobre Estrés laboral

Instrucción:

A continuación, se presenta una serie de ítems para que sean respondidos por usted. Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con un X en la casilla correspondiente al enunciado elegido. Es fundamental su absoluta sinceridad dentro de las respuestas, pues de ella depende el éxito de la presente investigación.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5, donde:

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

CUESTIONARIO DE ESTRES LABORAL						
Pregunta		Puntaje				
		1	2	3	4	5
1	Mi trabajo es muy complicado y hay mucha carga de trabajo.					
2	Me preocupa tener las condiciones de seguridad personal en el trabajo.					
3	Con frecuencia realizo horas extras en mi trabajo.					
4	Siento gran responsabilidad y preocupación al presentar los resultados de mi avance en el trabajo.					
5	No conozco mucho acerca de mis responsabilidades en el trabajo.					
6	Mis funciones no han sido claramente explicadas.					

7	A veces recibo diferentes requerimientos laborales de los líderes de trabajo.					
8	A veces soy asignado a diferentes posiciones al mismo tiempo por situaciones de emergencia.					
9	Existe conflicto o descontento con los compañeros de trabajo.					
10	Me siento aislado en el trabajo.					
11	Existe ausencia de apoyo en mis funciones por parte de la jefatura.					
12	Los líderes no estuvieron dispuestos o no pudieron ayudarme con mis problemas laborales.					
13	El sistema salarial de la organización no es razonable.					
14	La organización no reconoció mi desempeño laboral.					
15	Me preocupa el futuro de mi desarrollo de carrera.					
16	La estabilidad laboral es escasa, me preocupa que la organización no pueda conseguir un proyecto después de culminar el actual.					
17	Mis derechos laborales a veces no son protegidos.					
18	La remuneración percibida no permite cubrir la carga financiera en mi familia.					
19	La naturaleza del trabajo implica largas horas de jornada laboral y no el suficiente tiempo para el cuidado de la familia.					
20	Los miembros de la familia no tienen suficiente comprensión y apoyo por la organización en el cumplimiento de la jornada laboral.					

3.1. CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DEL CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL. DICTAMINADO POR EL JUEZ

- 1) **¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del instrumento?**

Muy aceptable () Aceptable (X) Regular () Poco aceptable () Inaceptable ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

- 2) **A su parecer, ¿el orden de las preguntas es el adecuado?**

SI (X) NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del instrumento?

SI () NO (X)

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del instrumento?

SI () NO (X)

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

5) Las opciones de respuesta ¿están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem de cada pregunta o reactivo del instrumento?

SI (X) NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

3.2. INVENTARIO DEL CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA EVALUACION DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)

Calificación: Muy Aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2) Inaceptable (1)

DIMENSION	N°	ITEM	PUNTAJE	1	2	3	4	5	SUGERENCIA
Trabajo en sí mismo	1	Mi trabajo es muy complicado y hay mucha carga de trabajo.	Claridad			X			
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	2	Me preocupa tener las condiciones de seguridad personal en el trabajo.	Claridad				X		
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	3	Con frecuencia realizo horas extras en mi trabajo.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	4	Siento gran responsabilidad y preocupación al presentar los resultados de mi avance en el trabajo.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
Gestión de roles	5	No conozco mucho acerca de mis responsabilidades en el trabajo	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	6	Mis funciones no han sido claramente explicadas.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
7	A veces recibo diferentes requerimientos laborales de los líderes de trabajo.	Claridad					X		
		Coherencia					X		

			Relevancia					X		
	8	A veces soy asignado a diferentes posiciones al mismo tiempo por casos de emergencia.	Claridad					X		
			Coherencia					X		
			Relevancia					X		
Relaciones interpersonales	9	Existe conflicto o descontento con los compañeros de trabajo.	Claridad					X		
			Coherencia					X		
			Relevancia					X		
	10	Me siento aislado en el trabajo.	Claridad					X		
			Coherencia					X		
			Relevancia					X		
Estilo de organización	11	Existe ausencia de apoyo en mis funciones por parte de la jefatura.	Claridad			X			Mejorar la redacción: "Existe ausencia".	
			Coherencia					X		
			Relevancia					X		
	12	Los líderes no estuvieron dispuestos o no pudieron ayudarme con mis problemas laborales.	Claridad				X			
			Coherencia				X			
			Relevancia				X			
	13	El sistema salarial de la organización no es razonable.	Claridad					X		
			Coherencia					X		
			Relevancia					X		
	14	La organización no reconoció mi desempeño laboral.	Claridad					X		
			Coherencia					X		
			Relevancia					X		
Desarrollo de carrera	15	Me preocupa el futuro de mi desarrollo de carrera.	Claridad					X		
			Coherencia					X		
			Relevancia					X		
	16	La estabilidad laboral es escasa, me preocupa que la organización no pueda conseguir un proyecto después de culminar el actual.	Claridad					X		
			Coherencia					X		
			Relevancia					X		

	17	Mis derechos laborales a veces no son protegidos.	Claridad					X		
			Coherencia				X			
			Relevancia				X			
Conflicto familia - trabajo	18	La remuneración percibida no permite cubrir la carga financiera en mi familia.	Claridad					X		
			Coherencia					X		
			Relevancia					X		
	19	La naturaleza del trabajo implica largas horas de jornada laboral y no el suficiente tiempo para el cuidado de la familia.	Claridad						X	
			Coherencia						X	
			Relevancia						X	
	20	Los miembros de la familia no tienen suficiente comprensión y apoyo por la organización en el cumplimiento de la jornada laboral..	Claridad				X			
			Coherencia			X				
			Relevancia			X				

Anexo 17. Validación de Juez experto – Juez 2

Lima, 22 de noviembre del 2022

Estimado: Daniel Moran Ramos

Presente:

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y a la vez solicitar su importante colaboración en calidad de juez experto para validar el contenido de los instrumentos denominados: **(1) Cuestionario de Trabajo Remoto y (2) Cuestionario de Estrés Laboral.**

Para dar cumplimiento a lo expresado anteriormente se hace entrega formal del cuestionario, tabla de especificaciones y el formato de validación para la tesis: **“EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN LIMA METROPOLITANA, 2021”**, el cual debe ser evaluado de acuerdo a su criterio con la finalidad de orientar y verificar la claridad, relevancia y coherencia del contenido del cuestionario.

Agradezco su colaboración y apoyo. Su aporte permitirá desarrollar habilidades y competencias profesionales en el proceso de desarrollo de la investigación.

Quedo a la espera de la retroalimentación respectiva para la mejora de la investigación.

Atentamente:

Milagros Karina Espinoza Melendez

Melina Tito Reymundo

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DEL CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

Este instrumento tiene como objetivo validar el Cuestionario de trabajo remoto y Cuestionario de estrés laboral que forman parte de la investigación “EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN LIMA METROPOLITANA, 2021”, que corresponde a un diseño no experimental transversal.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de forma cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, Coherencia de la dimensión, Relevancia del ítem.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem cuenta o no con los criterios propuestos, y en caso sea necesario se muestra un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 2

Fecha actual: 06 de diciembre del 2022

Nombres y apellidos de Juez: LUIS DANIEL MORÁN RAMOS

Profesión: Historiador

Institución donde labora: Universidad San Ignacio de Loyola / Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Años de experiencia profesional o científica: 15 años

Grado académico: DOCTOR

Puesto que desempeña: Docente Investigador



Firma

1. CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL Y TRABAJO REMOTO

UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA

Carrera: Administración y Emprendimiento

Tema: EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN LIMA METROPOLITANA, 2021

Operacionalización de la variable Trabajo remoto

DIMENSION	DEFINICION	INDICADOR
Jornada de trabajo	Es el tiempo que cada colaborador dedica a la realización de la labor para el que ha sido contratado. Este presenta un límite establecido por la Ley que representa 8 horas diarias o 48 horas semanales.	Organizacional
		Horario Laboral
		Trabajo remoto
Soporte laboral y tecnológico	Son las actividades de apoyo a los colaboradores que gestionan las organizaciones en periodo de pandemia y se muestran en directrices para la realización de sus funciones, transmisión de información, programas tecnológicos y herramientas que permitan el desarrollo del trabajo remoto.	Ergonomía
		Soporte técnico
		Compensación económica
Bienestar social	Comprende actividades orientadas a generar un adecuado ambiente de trabajo y mejor calidad de vida de los colaboradores.	Salud ocupacional
		Comunicación social

Operacionalización de la Variable Estrés laboral

DIMENSION	DEFINICIÓN
Trabajo en sí mismo	Es el estrés laboral producido por elementos como: alta carga laboral, tiempo reducido, alto nivel de responsabilidad y condiciones inseguras en el trabajo.
Gestión de roles	Comprende el estrés laboral originado por el desconocimiento de funciones o el conflicto debido a los diversos requisitos del trabajo.
Relaciones interpersonales	Es el estrés laboral originado por la relación poco cordial con compañeros o jefes de trabajo, falta de apoyo y comprensión de los jefes.
Estilo de organización	Se refiere al estrés laboral causado por la presencia de algunos derechos no garantizados o un sistema poco razonable en el trabajo.
Desarrollo de carrera	Es el estrés laboral causado por la escasa estabilidad laboral.
Conflicto familia - trabajo	Es el estrés laboral producido por la ausencia de comunicación con la familia debido a las largas horas de trabajo o la baja remuneración percibida.

2. Cuestionario de Trabajo remoto

Instrucción:

A continuación, se presenta una serie de ítems para que sean respondidos por usted. Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con un X en la casilla correspondiente al enunciado elegido. Es fundamental su absoluta sinceridad dentro de las respuestas, pues de ella depende el éxito de la presente investigación.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5, donde:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo

CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO						
Pregunta		Puntaje				
		1	2	3	4	5
1	Recibí lineamientos normativos claros de mi centro laboral sobre trabajo remoto en el actual contexto de pandemia de coronavirus.					
2	Recibí de mis jefes inmediatos un mensaje corporativo claro sobre la situación actual de la organización donde laboro.					
3	Mediante las plataformas tecnológicas de la organización (conferencias virtuales, correo corporativo, intranet) he recibido actualización sobre aspectos vinculados a mi función.					
4	Mi jornada laboral es conforme a Ley, cuarenta y ocho (48) horas semanales.					
5	Mis opiniones sobre el trabajo remoto se toman en cuenta por mi jefe inmediato y compañeros de área.					
6	Sostenemos reuniones virtuales periódicas de trabajo, dentro de la jornada laboral establecida.					
7	El ambiente colaborativo es un factor común en mi organización.					

8	La comunicación (oral, escrita) permite la interacción humana entre los colaboradores de la organización.				
9	Se cumple mi jornada laboral, de cuarenta y ocho (48) horas semanales.				
10	Me orientaron sobre el acondicionamiento de iluminación de espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.				
11	Me orientaron sobre el acondicionamiento de ventilación en el espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.				
12	Me orientaron sobre el acondicionamiento ergonómico de espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.				
13	Mi organización me ha transferido los programas informáticos para el desarrollo de mi función.				
14	Recibí información clara de mi organización sobre mi función en trabajo remoto.				
15	Mi organización me ha facilitado equipos tecnológicos para el desarrollo remoto de mi función.				
16	El equipo de soporte tecnológico me asiste de inmediato cada vez que tengo problemas de interconexión.				
17	Subieron mis gastos por servicios de internet, desde que inició el trabajo remoto.				
18	Desde la fecha del trabajo remoto, facturaron mayor consumo de energía eléctrica en mi hogar.				
19	Mi organización está asumiendo la diferencia de gasto por servicios de uso intensivo (energía eléctrica) en el trabajo remoto.				
20	Mi organización me ha advertido sobre las pausas activas que debo realizar durante la jornada de trabajo.				
21	Recibí orientaciones por parte de mi organización que me permitan lidiar con las distracciones del hogar.				
22	Recibí orientaciones por parte de mi organización que me permitan administrar las responsabilidades del hogar y trabajo conjuntamente.				
23	Mi organización me notifica con frecuencia sobre los cuidados que debo tener para conservar la salud familiar.				

24	Mi organización se ha comunicado conmigo para preguntar por la salud de mi familia.					
25	Recibo mensajes frecuentes del Médico Ocupacional de mi centro laboral sobre los cuidados que debo tener en esta época de pandemia.					
26	En los onomásticos de mis compañeros de trabajo, participo en reuniones sociales virtuales.					

2.1 CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DEL CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO

DICTAMINADO POR EL JUEZ

- 1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

Muy aceptable () Aceptable (X) Regular () Poco aceptable () Inaceptable ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

- 2) A su parecer, ¿el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

3) **¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?**

SI ()

NO (X)

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

4) **¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?**

SI ()

NO (X)

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

5) **Las opciones de respuesta ¿están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem cada pregunta o reactivo del INSTRUMENTO?**

SI (X)

NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

2.2 INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE TRABAJO REMOTO

6	Sostenemos reuniones virtuales periódicas de trabajo, dentro de la jornada laboral establecida.	Claridad					X	
		Coherencia					X	
		Relevancia					X	
7	El ambiente colaborativo es un factor común en mi organización.	Claridad					X	
		Coherencia					X	
		Relevancia					X	
8	La comunicación (oral, escrita) permite la interacción humana entre los colaboradores de la organización.	Claridad					X	
		Coherencia					X	
		Relevancia					X	
9	Se cumple mi jornada laboral, de cuarenta y ocho (48) horas semanales.	Claridad					X	
		Coherencia					X	
		Relevancia					X	
10	Me orientaron sobre el acondicionamiento de iluminación de espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.	Claridad					X	
		Coherencia					X	
		Relevancia					X	
11	Me orientaron sobre el acondicionamiento de ventilación en el espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.	Claridad					X	
		Coherencia					X	
		Relevancia					X	

Soporte laboral y tecnológico	12	Me orientaron sobre el acondicionamiento ergonómico de espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	13	Mi organización me ha transferido los programas informáticos para el desarrollo de mi función.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	14	Recibí información clara de mi organización sobre mi función en trabajo remoto.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	15	Mi organización me ha facilitado equipos tecnológicos para el desarrollo remoto de mi función.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	16	El equipo de soporte tecnológico me asiste de inmediato cada vez que tengo problemas de interconexión.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	17	Subieron mis gastos por servicios de internet, desde que inició el trabajo remoto.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	

	18	Desde la fecha del trabajo remoto, facturaron mayor consumo de energía eléctrica en mi hogar.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	19	Mi organización está asumiendo la diferencia de gasto por servicios de uso intensivo (energía eléctrica) en el trabajo remoto.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	20	Mi organización me ha advertido sobre las pausas activas que debo realizar durante la jornada de trabajo.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
Bienestar social	21	Recibí orientaciones por parte de mi organización que me permitan lidiar con las distracciones del hogar.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	22	Recibí orientaciones por parte de mi organización que me permitan administrar las responsabilidades del hogar y trabajo conjuntamente.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	23	Mi organización me notifica con frecuencia sobre los cuidados que debo tener para conservar la salud familiar.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	

	24	Mi organización se ha comunicado conmigo para preguntar por la salud de mi familia.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	25	Recibo mensajes frecuentes del Médico Ocupacional de mi centro laboral sobre los cuidados que debo tener en esta época de pandemia.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	26	En los onomásticos de mis compañeros de trabajo, participo en reuniones sociales virtuales.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	

3. Cuestionario sobre Estrés laboral

Instrucción:

A continuación, se presenta una serie de ítems para que sean respondidos por usted. Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con un X en la casilla correspondiente al enunciado elegido. Es fundamental su absoluta sinceridad dentro de las respuestas, pues de ella depende el éxito de la presente investigación.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5, donde:

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

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL						
Pregunta		Puntaje				
		1	2	3	4	5
1	Mi trabajo es muy complicado y hay mucha carga de trabajo.					
2	Me preocupa tener las condiciones de seguridad personal en el trabajo.					
3	Con frecuencia realizo horas extras en mi trabajo.					
4	Siento gran responsabilidad y preocupación al presentar los resultados de mi avance en el trabajo.					
5	No conozco mucho acerca de mis responsabilidades en el trabajo.					
6	Mis funciones no han sido claramente explicadas.					

7	A veces recibo diferentes requerimientos laborales de los líderes de trabajo.					
8	A veces soy asignado a diferentes posiciones al mismo tiempo por situaciones de emergencia.					
9	Existe conflicto o descontento con los compañeros de trabajo.					
10	Me siento aislado en el trabajo.					
11	Existe ausencia de apoyo en mis funciones por parte de la jefatura.					
12	Los líderes no estuvieron dispuestos o no pudieron ayudarme con mis problemas laborales.					
13	El sistema salarial de la organización no es razonable.					
14	La organización no reconoció mi desempeño laboral.					
15	Me preocupa el futuro de mi desarrollo de carrera.					
16	La estabilidad laboral es escasa, me preocupa que la organización no pueda conseguir un proyecto después de culminar el actual.					
17	Mis derechos laborales a veces no son protegidos.					
18	La remuneración percibida no permite cubrir la carga financiera en mi familia.					
19	La naturaleza del trabajo implica largas horas de jornada laboral y no el suficiente tiempo para el cuidado de la familia.					
20	Los miembros de la familia no tienen suficiente comprensión y apoyo por la organización en el cumplimiento de la jornada laboral.					

3.1. CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DEL CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL.

DICTAMINADO POR EL JUEZ

- 1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del instrumento?

Muy aceptable () Aceptable (X) Regular () Poco aceptable () Inaceptable ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

- 2) A su parecer, ¿el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

3) **¿Existe dificultad para entender las preguntas del instrumento?**

SI () NO (X)

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

4) **¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del instrumento?**

SI () NO (X)

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

5) **Las opciones de respuesta ¿están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem de cada pregunta o reactivo del instrumento?**

SI (X) NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

**3.2. INVENTARIO DEL CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS
DE LA EVALUACION DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)**

Calificación: Muy Aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2) Inaceptable (1)

DIMENSION	Nº	ITEM	PUNTAJE	1	2	3	4	5	SUGERENCIA
Trabajo en sí mismo	1	Mi trabajo es muy complicado y hay mucha carga de trabajo.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	2	Me preocupa tener las condiciones de seguridad personal en el trabajo.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	3	Con frecuencia realizo horas extras en mi trabajo.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	4	Siento gran responsabilidad y preocupación al presentar los resultados de mi avance en el trabajo.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
Gestión de roles	5	No conozco mucho acerca de mis responsabilidades en el trabajo	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	6	Mis funciones no han sido claramente explicadas.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	7	A veces recibo diferentes requerimientos laborales de los líderes de trabajo.	Claridad					X	
			Coherencia					X	

			Relevancia					X	
	8	A veces soy asignado a diferentes posiciones al mismo tiempo por casos de emergencia.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
Relaciones interpersonales	9	Existe conflicto o descontento con los compañeros de trabajo.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	10	Me siento aislado en el trabajo.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
Estilo de organización	11	Existe ausencia de apoyo en mis funciones por parte de la jefatura.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	12	Los líderes no estuvieron dispuestos o no pudieron ayudarme con mis problemas laborales.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	13	El sistema salarial de la organización no es razonable.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	14	La organización no reconoció mi desempeño laboral.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
Desarrollo de carrera	15	Me preocupa el futuro de mi desarrollo de carrera.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	16	La estabilidad laboral es escasa, me preocupa que la organización no pueda conseguir un proyecto después de culminar el actual.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	

	17	Mis derechos laborales a veces no son protegidos.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
Conflicto familia - trabajo	18	La remuneración percibida no permite cubrir la carga financiera en mi familia.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	19	La naturaleza del trabajo implica largas horas de jornada laboral y no el suficiente tiempo para el cuidado de la familia.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	20	Los miembros de la familia no tienen suficiente comprensión y apoyo por la organización en el cumplimiento de la jornada laboral.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	

Anexo 18. Validación de Juez experto – Juez 3

Lima, 05 de diciembre del 2022

Estimado: Sergio Vasquez Kaufmann

Presente:

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y a la vez solicitar su importante colaboración en calidad de juez experto para validar el contenido de los instrumentos denominados:

(1) Cuestionario de Trabajo Remoto y (2) Cuestionario de Estrés Laboral.

Para dar cumplimiento a lo expresado anteriormente se hace entrega formal del cuestionario, tabla de especificaciones y el formato de validación para la tesis: **“EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN LIMA METROPOLITANA, 2021”**, el cual debe ser evaluado de acuerdo a su criterio con la finalidad de orientar y verificar la claridad, relevancia y coherencia del contenido del cuestionario.

Agradezco su colaboración y apoyo. Su aporte permitirá desarrollar habilidades y competencias profesionales en el proceso de desarrollo de la investigación.

Quedo a la espera de la retroalimentación respectiva para la mejora de la investigación.

Atentamente:

Milagros Karina Espinoza Melendez

Melina Tito Reymundo

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DEL CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

Este instrumento tiene como objetivo validar el Cuestionario de trabajo remoto y Cuestionario de estrés laboral que forman parte de la investigación “EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN LIMA METROPOLITANA, 2021”, que corresponde a un diseño no experimental transversal.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de forma cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, Coherencia de la dimensión, Relevancia del ítem.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem cuenta o no con los criterios propuestos, y en caso sea necesario se muestra un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 3

Fecha actual: 09-Dic-2022

Nombres y apellidos de Juez: Sergio Eduardo Vásquez Kaufmann

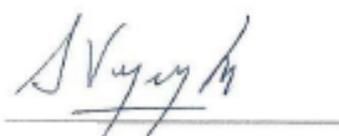
Profesión: Ingeniero en Informática

Institución donde labora: Baufest + Universidad San Ignacio de Loyola

Años de experiencia profesional o científica: 25 años

Grado académico: Maestría

Puesto que desempeña: Program Manager + Docente a tiempo parcial



Firma

1. **CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL Y TRABAJO REMOTO**
UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA
 Carrera: Administración y Emprendimiento

Tema: EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO REMOTO DURANTE
 LA PANDEMIA COVID-19 EN LIMA METROPOLITANA, 2021

Operacionalización de la variable Trabajo remoto

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADOR
Jornada de trabajo	Es el tiempo que cada colaborador dedica a la realización de la labor para el que ha sido contratado. Este presenta un límite establecido por la Ley que representa 8 horas diarias o 48 horas semanales.	Organizacional
		Horario Laboral
		Trabajo remoto
Soporte laboral y tecnológico	Son las actividades de apoyo a los colaboradores que gestionan las organizaciones en periodo de pandemia y se muestran en directrices para la realización de sus funciones, transmisión de información, programas tecnológicos y herramientas que permitan el desarrollo del trabajo remoto.	Ergonomía
		Soporte técnico
		Compensación económica
Bienestar social	Comprende actividades orientadas a generar un adecuado ambiente de trabajo y mejor calidad de vida de los colaboradores.	Salud ocupacional
		Comunicación social

Operacionalización de la Variable Estrés laboral

DIMENSION	DEFINICIÓN
Trabajo en si mismo	Es el estrés laboral producido por elementos como: alta carga laboral, tiempo reducido, alto nivel de responsabilidad y condiciones inseguras en el trabajo.
Gestión de roles	Comprende el estrés laboral originado por el desconocimiento de funciones o el conflicto debido a los diversos requisitos del trabajo.
Relaciones interpersonales	Es el estrés laboral originado por la relación poco cordial con compañeros o jefes de trabajo, falta de apoyo y comprensión de los jefes.
Estilo de organización	Se refiere al estrés laboral causado por la presencia de algunos derechos no garantizados o un sistema poco razonable en el trabajo.
Desarrollo de carrera	Es el estrés laboral causado por la escasa estabilidad laboral.
Conflicto familia - trabajo	Es el estrés laboral producido por la ausencia de comunicación con la familia debido a las largas horas de trabajo o la baja remuneración percibida.

2. Cuestionario de Trabajo remoto

Instrucción:

A continuación, se presenta una serie de ítems para que sean respondidos por usted. Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con un X en la casilla correspondiente al enunciado elegido. Es fundamental su absoluta sinceridad dentro de las respuestas, pues de ella depende el éxito de la presente investigación.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5, donde:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo

CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO						
	Pregunta	Puntaje				
		1	2	3	4	5
1	Recibí lineamientos normativos claros de mi centro laboral sobre trabajo remoto en el actual contexto de pandemia de coronavirus.					
2	Recibí de mis jefes inmediatos un mensaje corporativo claro sobre la situación actual de la organización donde laboro.					
3	Mediante las plataformas tecnológicas de la organización (conferencias virtuales, correo corporativo, intranet) he recibido actualización sobre aspectos vinculados a mi función.					
4	Mi jornada laboral es conforme a Ley, cuarenta y ocho (48) horas semanales.					
5	Mis opiniones sobre el trabajo remoto se toman en cuenta por mi jefe inmediato y compañeros de área.					
6	Sostenemos reuniones virtuales periódicas de trabajo, dentro de la jornada laboral establecida.					
7	El ambiente colaborativo es un factor común en mi organización.					

8	La comunicación (oral, escrita) permite la interacción humana entre los colaboradores de la organización.					
9	Se cumple mi jornada laboral, de cuarenta y ocho (48) horas semanales.					
10	Me orientaron sobre el acondicionamiento de iluminación de espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.					
11	Me orientaron sobre el acondicionamiento de ventilación en el espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.					
12	Me orientaron sobre el acondicionamiento ergonómico de espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.					
13	Mi organización me ha transferido los programas informáticos para el desarrollo de mi función.					
14	Recibí información clara de mi organización sobre mi función en trabajo remoto.					
15	Mi organización me ha facilitado equipos tecnológicos para el desarrollo remoto de mi función.					
16	El equipo de soporte tecnológico me asiste de inmediato cada vez que tengo problemas de interconexión.					
17	Subieron mis gastos por servicios de internet, desde que inició el trabajo remoto.					
18	Desde la fecha del trabajo remoto, facturaron mayor consumo de energía eléctrica en mi hogar.					
19	Mi organización está asumiendo la diferencia de gasto por servicios de uso intensivo (energía eléctrica) en el trabajo remoto.					
20	Mi organización me ha advertido sobre las pausas activas que debo realizar durante la jornada de trabajo.					
21	Recibí orientaciones por parte de mi organización que me permitan lidiar con las distracciones del hogar.					
22	Recibí orientaciones por parte de mi organización que me permitan administrar las responsabilidades del hogar y trabajo conjuntamente.					
23	Mi organización me notifica con frecuencia sobre los cuidados que debo tener para conservar la salud familiar.					

24	Mi organización se ha comunicado conmigo para preguntar por la salud de mi familia.					
25	Recibo mensajes frecuentes del Médico Ocupacional de mi centro laboral sobre los cuidados que debo tener en esta época de pandemia.					
26	En los onomásticos de mis compañeros de trabajo, participo en reuniones sociales virtuales.					

2.1 CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DEL CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO

DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

Muy aceptable (X) Aceptable () Regular () Poco aceptable () Inaceptable ()

Observaciones: _____

- 1) El cuestionario de trabajo remoto lo veo bastante bien enfocado y claro. Aunque me permito agregar algunos comentarios en los puntos siguientes, que podrían ser de algún modo un aporte
- 2) Si se pregunta por horario laboral con claridad. Sin embargo, puede haber situaciones de contacto vía whatsapp o similares fuera de horario. Sería recomendable hacer una pregunta específica por si la persona se ve enfrentada a una situación como ésta, que no le afecta mucho en la cantidad de horas trabajadas, pero sí en la sensación de “siempre conectado” y no descanso pleno

Sugerencias: _____

2) A su parecer, ¿el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones: _____

No hay

Sugerencias: _____

3) **¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?**

SI ()

NO (X)

Observaciones: _____

Todo lo veo muy claro. Sin observaciones

Sugerencias: _____

4) **¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?**

SI ()

NO (X)

Observaciones: No hay

Sugerencias: _____

- 5) Las opciones de respuesta ¿están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem cada pregunta o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones: No hay

Sugerencias: _____

2.2 INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE TRABAJO REMOTO

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)

Calificación: Muy aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2) Inaceptable (1)

DIMENSIÓN	Nº	ITEM	PUNTAJE	1	2	3	4	5	SUGERENCIA
Jornada de trabajo	1	Recibí lineamientos normativos claros de mi centro laboral sobre trabajo remoto en el actual contexto de pandemia de coronavirus.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	2	Recibí de mis jefes inmediatos un mensaje corporativo claro sobre la situación actual de la organización donde laboro.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia				X		
	3	Mediante las plataformas tecnológicas de la organización (conferencias virtuales, correo corporativo, intranet) he recibido actualización sobre aspectos vinculados a mi función.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	4	Mi jornada laboral es conforme a Ley, cuarenta y ocho (48) horas semanales.	Claridad					X	
			Coherencia				X		Otros tipos de jornada, o por turnos, que también son conforme a Ley, ¿Estarían fuera del alcance?
			Relevancia					X	
	5	Mis opiniones sobre el trabajo remoto se toman en cuenta por mi jefe inmediato y compañeros de área.	Claridad					X	
			Coherencia					X	

		Relevancia					X	
6	Sostenemos reuniones virtuales periódicas de trabajo, dentro de la jornada laboral establecida.	Claridad					X	
		Coherencia					X	
		Relevancia					X	
7	El ambiente colaborativo es un factor común en mi organización.	Claridad				X		No sé si siempre se pueda responder por toda la organización o a veces por la unidad donde la persona trabaje
		Coherencia				X		
		Relevancia					X	
8	La comunicación (oral, escrita) permite la interacción humana entre los colaboradores de la organización.	Claridad					X	
		Coherencia					X	
		Relevancia					X	
9	Se cumple mi jornada laboral, de cuarenta y ocho (48) horas semanales.	Claridad			X			¿Qué se desea preguntar exactamente? ¿Si a la persona le hacen trabajar más horas, o si trabaja exactamente 48 horas? ¿Qué ocurre con las horas en que se puede haber "caído" la internet?
		Coherencia				X		
		Relevancia					X	
10	Me orientaron sobre el acondicionamiento de iluminación de espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.	Claridad					X	
		Coherencia				X		
		Relevancia			X			

Soporte laboral y tecnológico	11	Me orientaron sobre el acondicionamiento de ventilación en el espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.	Claridad					X	
			Coherencia				X		
			Relevancia				X		
	12	Me orientaron sobre el acondicionamiento ergonómico de espacio en mi hogar para el desarrollo de mi tarea.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	13	Mi organización me ha transferido los programas informáticos para el desarrollo de mi función.	Claridad				X		Faltaría agregar algo así como "...y sus respectivos accesos"
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	14	Recibí información clara de mi organización sobre mi función en trabajo remoto.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	15	Mi organización me ha facilitado equipos tecnológicos para el desarrollo remoto de mi función.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	16	El equipo de soporte tecnológico me asiste de inmediato cada vez que tengo problemas de interconexión.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	

	17	Subieron mis gastos por servicios de internet, desde que inició el trabajo remoto.	Claridad					X	
			Coherencia			X			
			Relevancia			X			Más relevante sería preguntar si la empresa está asumiendo, parcial o totalmente, los gastos de internet (como se hace con la pregunta 19 para energía eléctrica)
	18	Desde la fecha del trabajo remoto, facturaron mayor consumo de energía eléctrica en mi hogar.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	19	Mi organización está asumiendo la diferencia de gasto por servicios de uso intensivo (energía eléctrica) en el trabajo remoto.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	20	Mi organización me ha advertido sobre las pausas activas que debo realizar durante la jornada de trabajo.	Claridad					X	
			Coherencia				X		Creo que hay que aprovechar de preguntar si es que la persona las está realizando, no sólo si se lo han indicado
			Relevancia					X	
Bienestar social	21	Recibí orientaciones por parte de mi organización que me permitan lidiar con las distracciones del hogar.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia				X		

	22	Recibí orientaciones por parte de mi organización que me permitan administrar las responsabilidades del hogar y trabajo conjuntamente.	Claridad					X	
			Coherencia				X		
			Relevancia				X		
	23	Mi organización me notifica con frecuencia sobre los cuidados que debo tener para conservar la salud familiar.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	24	Mi organización se ha comunicado conmigo para preguntar por la salud de mi familia.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	25	Recibo mensajes frecuentes del Médico Ocupacional de mi centro laboral sobre los cuidados que debo tener en esta época de pandemia.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
26	En los onomásticos de mis compañeros de trabajo, participo en reuniones sociales virtuales.	Claridad					X		
		Coherencia				X		Y quizás no sólo centrarse únicamente en los onomásticos; puede haber otras ocasiones	
		Relevancia					X		

3. Cuestionario sobre Estrés laboral

Instrucción:

A continuación, se presenta una serie de ítems para que sean respondidos por usted. Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con un X en la casilla correspondiente al enunciado elegido. Es fundamental su absoluta sinceridad dentro de las respuestas, pues de ella depende el éxito de la presente investigación.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5, donde:

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

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL						
Pregunta		Puntaje				
		1	2	3	4	5
1	Mi trabajo es muy complicado y hay mucha carga de trabajo.					
2	Me preocupa tener las condiciones de seguridad personal en el trabajo.					
3	Con frecuencia realizo horas extras en mi trabajo.					
4	Siento gran responsabilidad y preocupación al presentar los resultados de mi avance en el trabajo.					
5	No conozco mucho acerca de mis responsabilidades en el trabajo.					
6	Mis funciones no han sido claramente explicadas.					

7	A veces recibo diferentes requerimientos laborales de los líderes de trabajo.					
8	A veces soy asignado a diferentes posiciones al mismo tiempo por situaciones de emergencia.					
9	Existe conflicto o descontento con los compañeros de trabajo.					
10	Me siento aislado en el trabajo.					
11	Existe ausencia de apoyo en mis funciones por parte de la jefatura.					
12	Los líderes no estuvieron dispuestos o no pudieron ayudarme con mis problemas laborales.					
13	El sistema salarial de la organización no es razonable.					
14	La organización no reconoció mi desempeño laboral.					
15	Me preocupa el futuro de mi desarrollo de carrera.					
16	La estabilidad laboral es escasa, me preocupa que la organización no pueda conseguir un proyecto después de culminar el actual.					
17	Mis derechos laborales a veces no son protegidos.					
18	La remuneración percibida no permite cubrir la carga financiera en mi familia.					
19	La naturaleza del trabajo implica largas horas de jornada laboral y no el suficiente tiempo para el cuidado de la familia.					
20	Los miembros de la familia no tienen suficiente comprensión y apoyo por la organización en el cumplimiento de la jornada laboral.					

3.1. CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DEL CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL.

DICTAMINADO POR EL JUEZ

- 1) **¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del instrumento?**

Muy aceptable (X) Aceptable () Regular () Poco aceptable () Inaceptable ()

Observaciones: _____

No hay

Sugerencias: _____

- 2) **A su parecer, ¿el orden de las preguntas es el adecuado?**

SI (X) NO ()

Observaciones: _____

No hay

Sugerencias: _____

3) **¿Existe dificultad para entender las preguntas del instrumento?**

SI () NO (X)

Observaciones: No hay

Sugerencias: _____

4) **¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del instrumento?**

SI () NO (X)

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

5) **Las opciones de respuesta ¿están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem de cada pregunta o reactivo del instrumento?**

SI (X) NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias:

**3.2. INVENTARIO DEL CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS
DE LA EVALUACION DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)**

Calificación: Muy Aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2) Inaceptable (1)

DIMENSION	Nº	ITEM	PUNTAJE	1	2	3	4	5	SUGERENCIA
Trabajo en sí mismo	1	Mi trabajo es muy complicado y hay mucha carga de trabajo.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	2	Me preocupa tener las condiciones de seguridad personal en el trabajo.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	3	Con frecuencia realizo horas extras en mi trabajo.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	4	Siento gran responsabilidad y preocupación al presentar los resultados de mi avance en el trabajo.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
Gestión de roles	5	No conozco mucho acerca de mis responsabilidades en el trabajo	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	6	Mis funciones no han sido claramente explicadas.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	7	A veces recibo diferentes requerimientos laborales de los líderes de trabajo.	Claridad					X	
			Coherencia					X	

			Relevancia					X	
	8	A veces soy asignado a diferentes posiciones al mismo tiempo por casos de emergencia.	Claridad				X		Más que distintas posiciones, ¿Se quiere preguntar si le asignan distintos trabajos al mismo tiempo, y no sabe cuál es la prioridad?
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
Relaciones interpersonales	9	Existe conflicto o descontento con los compañeros de trabajo.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	10	Me siento aislado en el trabajo.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
Estilo de organización	11	Existe ausencia de apoyo en mis funciones por parte de la jefatura.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	12	Los líderes no estuvieron dispuestos o no pudieron ayudarme con mis problemas laborales.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	13	El sistema salarial de la organización no es razonable.	Claridad				X		¿Sabrá el empleado sobre el sistema salarial, como para poder responder la pregunta? ¿O se le quiere preguntar si se encuentra mal pagado?
			Coherencia				X		
			Relevancia					X	
14		Claridad					X		
		Coherencia					X		

		La organización no reconoció mi desempeño laboral.	Relevancia					X	
Desarrollo de carrera	15	Me preocupa el futuro de mi desarrollo de carrera.	Claridad				X		¿Le preocupa eso, o le preocupa la indefinición al respecto? Porque estaría bien que le preocupe, según dice la pregunta ...
			Coherencia				X		
			Relevancia					X	
	16	La estabilidad laboral es escasa, me preocupa que la organización no pueda conseguir un proyecto después de culminar el actual.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	17	Mis derechos laborales a veces no son protegidos.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
Conflicto familia - trabajo	18	La remuneración percibida no permite cubrir la carga financiera en mi familia.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	19	La naturaleza del trabajo implica largas horas de jornada laboral y no el suficiente tiempo para el cuidado de la familia.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	20	Los miembros de la familia no tienen suficiente comprensión y apoyo por la organización en el cumplimiento de la jornada laboral.	Claridad					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	