

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

---

**“Trabajo remoto y su influencia en el estrés laboral en la Institución Educativa  
Julio Gutiérrez Solari año 2021”**

---

**Línea de Investigación:**

Relaciones Humanas Laborales

**Autor (es):**

Angulo Ramirez, Shirley Karol

Chávez Alfaro, Hillary Ximena

**Asesor:**

Dra. Barinotto Roncal, Patricia Ismary

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3520-4383>

**TRUJILLO - PERÚ**

**2022**

**Fecha de sustentación: 2022/07/01**

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

**Presidente** : Dr. Marquez Yauri, Heyner Yuliano

**Secretario** : Mg. Alpaca Salvador, Hugo Antonio

**Vocal** : Mg. García Gutti, Alan Enrique

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, expongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Trabajo remoto y su influencia en el estrés laboral en la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es determinar la influencia del trabajo remoto en el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



---

Angulo Ramirez, Shirley Karol



---

Chávez Alfaro, Hillary Ximena

## DEDICATORIA

La concepción de la actual tesis está dedicada a mi Dios y mi Virgen de la Puerta, que están siempre velándome, mis padres y mis hermanos que están ahí animándome, dándome su amor eterno, ayudándome y protegiéndome en cada momento, a ellos les dedico mis logros y mis sueños, porque se lo merecen.

Angulo Ramirez, Shirley Karol

A mis padres, por el sacrificio, comprensión y apoyo en mi vida personal y profesional. A mi hermano Álvaro, por ser un modelo de lucha y perseverancia para el logro de mis objetivos. A mi tía Jaqueline, por estar en los momentos más difíciles, brindándome apoyo y serenidad para poder continuar mis metas y sueños.

Chávez Alfaro, Hillary Ximena

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos en primer lugar, a Dios, porque por más obstáculo que exista, él acompaña e ilumina el camino; también sabe el por qué las cosas suceden, las cuales son enseñanzas.

A nuestros padres, por ser el ejemplo de constancia para ser mejores cada día como seres humanos y profesionales.

A nuestro centro de estudios, Universidad Privada Antenor Orrego, que ha sido y siempre será el lugar donde se viven experiencias, enseñanzas y crecen los grandes profesionales del mañana.

A la Dra. Patricia, por ser un modelo de mujer triunfadora, su carisma, su enorme paciencia y sobre todo por compartir sus conocimientos para elaborar este significativo trabajo.

**Las autoras**

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar la influencia del trabajo remoto en el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021, pues se ha visto que los docentes que realizan trabajo remoto llegan a desarrollar estrés laboral. Esta investigación es de tipo de aplicada, el enfoque fue cuantitativo, el diseño fue no experimental; la población fue igual a la muestra y estuvo constituido por 60 profesionales entre directivos, docentes y administrativos de la Institución Educativa N° 80081 Julio Gutiérrez Solari del Centro Poblado El Milagro, distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo. Contó con seis objetivos específicos y seis hipótesis específicas que fueron demostradas mediante Rho de Spearman para las correlaciones y R cuadrado para la influencia, en el SPSS V.25; así mismo para el tema estrés laboral se encontró un nivel de estrés considerable y un nivel de rendimiento laboral bajo de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021; siendo el nivel de influencia del 58.7%, demostrando que existe una correlación positiva alta, donde  $p\text{-valor} < 0.05$ , lo que indica que a mayor estrés laboral mayor es afectado el rendimiento laboral de los docentes.

**Palabras claves:** Trabajo remoto, estrés laboral, rendimiento laboral, capacidad física.

## ABSTRACT

The present research work aims to determine the influence of remote work on the work stress of the workers of the Julio Gutiérrez Solari Educational Institution in 2021, since it has been seen that teachers who perform remote work develop work stress. This research is of an applied type of research, the approach was quantitative, the design was non-experimental; the population was equal to the sample and was made up of 60 professionals, including directors, teachers, and administrators of the Educational Institution No. 80081 Julio Gutiérrez Solari of the El Milagro Poblado Center, Huanchaco district, Trujillo province. It had six specific objectives and six specific hypotheses that were demonstrated using Spearman's Rho for correlations and R squared for influence, in the SPSS V.25; Likewise, for the topic of work stress, a considerable level of stress and a low level of work performance were found for the workers of the Julio Gutiérrez Solari Educational Institution in 2021; being the level of influence of 58.7%, demonstrating that there is a high positive correlation, where p-value <0.05, which indicates that the greater the work stress, the greater the work performance of teachers is affected.

**Keywords:** Remote work, work stress, work performance, physical capacity.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT .....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
1.1. Formulación del problema .....	11
1.1.1. Realidad problemática.....	11
1.1.2. Enunciado del problema o interrogante.....	15
1.2. Justificación .....	15
1.2.1. Teórica .....	15
1.2.2. Práctica .....	15
1.2.3. Metodológica .....	16
1.2.4. Social .....	16
1.3. Objetivos.....	17
1.3.1. Objetivo general .....	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
2.1.2. A nivel nacional .....	22
2.1.3. A nivel local .....	26
2.2. Marco teórico Trabajo remoto.....	29
2.2.1. Definición de trabajo remoto.....	29
2.2.1.1. Beneficios de trabajo remoto .....	30
2.2.1.2. Importancia del trabajo remoto .....	32
2.2.1.3. Deficiencias del trabajo remoto.....	33
2.2.1.4. Dimensiones del trabajo remoto .....	35
2.2.2. Estrés laboral.....	36
2.2.2.1. Definición de estrés laboral.....	36
2.2.2.2. Estresores laborales .....	37
2.2.2.3. Consecuencias del estrés laboral .....	39
2.2.2.4. Características del estrés laboral.....	42



2.2.2.5.	Síntomas del estrés laboral.....	44
2.2.2.6.	Dimensiones del estrés laboral .....	45
2.3.	Marco conceptual.....	47
2.4.	Hipótesis .....	48
2.4.1.	Hipótesis general.....	48
2.5.	Variables.....	49
2.5.1.	Operacionalización de variables .....	49
III.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	51
3.1.	Material .....	51
3.1.1.	Población.....	51
3.1.2.	Marco muestral.....	51
3.1.3.	Unidad de análisis .....	52
3.1.4.	Muestra .....	52
3.2.2.	Enfoque de investigación .....	53
3.2.3.	Diseño de contrastación .....	53
3.2.4.	Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	54
3.2.4.1.	Validación .....	55
3.2.5.	Procesamiento y análisis de datos .....	57
IV.	PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	58
4.1.	Presentación de resultados .....	58
4.2.	Discusión de resultados .....	73
	CONCLUSIONES.....	81
	RECOMENDACIONES .....	83
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	84
	ANEXOS .....	92
	Anexo 1: Instrumento de recolección de datos.....	94
	Anexo 2: Validación del Instrumento.....	96
	Anexo 3: Fiabilidad de los Instrumentos.....	97
	Anexo 4: Matriz de Base de datos de Prueba Piloto .....	99
	Anexo 5: Carta de Autorización.....	100
	Anexo 6: Matriz de Consistencia.....	101

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de la I.E. “Julio Gutiérrez Solari” .....	53
Tabla 2 Validadores del instrumento.....	
Tabla 3 Puntuación y calificación del Alfa de Cronbach.....	56
Tabla 4 Fiabilidad del instrumento de recolección de datos a nivel de variable.....	56
Tabla 5 Relación del Trabajo remoto y el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021 .....	58
Tabla 6 Influencia del trabajo remoto en el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari .....	59
Tabla 7 Relación del Trabajo remoto y la capacidad física de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.....	60
Tabla 8 Influencia del trabajo remoto en la capacidad física de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari .....	60
Tabla 9 Influencia del trabajo remoto en la capacidad física de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari .....	62
Tabla 10 Influencia del trabajo remoto en la capacidad emocional de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari .....	62
Tabla 11 Relación del Trabajo remoto y la capacidad social de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari .....	64
Tabla 12 Relación del Trabajo remoto y la capacidad social de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari .....	64
Tabla 13 Relación del Estrés laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari .....	66
Tabla 14 Influencia del estrés laboral en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari .....	66
Tabla 15 Relación del Estrés laboral y la productividad laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari .....	68
Tabla 16 Influencia del estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari .....	68
Tabla 17 Relación del Estrés laboral y la comunicación laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari .....	70
Tabla 18 Influencia del estrés laboral en la comunicación laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari .....	70
Tabla 19 Prueba de normalidad o bondad de ajuste del Trabajo remoto y Estrés laboral.....	72

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 La figura revela que a mayor trabajo remoto mayor es el estrés laboral .....	59
Figura 2 La figura muestra que a mayor trabajo remoto mayor afecta la capacidad física el estrés laboral.....	61
Figura 3 La figura muestra que a mayor trabajo remoto mayor es afectada la capacidad emocional por el estrés laboral .....	63
Figura 4 La figura muestra que a mayor trabajo remoto mayor se afecta la capacidad social por el estrés laboral .....	65
Figura 5 La figura muestra que a mayor estrés laboral mayor es afectado el rendimiento laboral de los trabajadores. ....	67
Figura 6 La figura muestra que a mayor estrés laboral más es afectada la productividad laboral ....	69
Figura 7 La figura muestra que a mayor estrés laboral mayor es afectado la comunicación laboral. ....	71

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Formulación del problema**

#### **1.1.1. Realidad problemática**

El trabajo es una actividad que las personas realizan en cualquier parte del mundo, el trabajo es algo que uno hace, más no el lugar donde uno va, es por ello que en la actualidad se viene aplicando el trabajo remoto, la que necesita que el trabajador o colaborador tenga una cierta autonomía, flexibilidad y la capacidad de regulación para realizar las labores sin tener la necesidad de estar supervisado por un jefe para llegar a generar la productividad esperada (Halpern y Castro, 2020). Hoy en día, uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores es el estrés laboral, que es la reacción que puede tener una persona ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan su forma de trabajo, capacidad o conocimiento, generando desmotivación, enfermedades y la baja productividad, lo que es un auténtico problema para la entidad y para el trabajador; sin embargo, una buena gestión y organización del trabajo es la manera de prevenir el estrés laboral (Stavroula y Griffiths, 2018).

Internacionalmente el trabajo remoto es una de las modalidades que está tomando avance y acogida por las entidades públicas y privadas; el trabajo remoto consiste en realizar un trabajo a distancia en un lugar distinto a las oficinas, mediante la utilización de las tecnologías de información y comunicación. La ONU (2020) estima que el 27% de los trabajadores de países con ingresos altos están trabajando de manera remota en sus casas. De acuerdo a la CEPAL (2020) existe en América Latina aproximadamente 26,3 millones de personas que realizan trabajo remoto, de las cuales el 8,1% son de instituciones públicas, incrementándose la tasa salarial de 1,8 a 2,2%. La multinacional Software Microsoft (2017), realizó un estudio donde participaron

empleados de 36 ciudades de todo el mundo, de los cuales el 41% de los trabajadores entrevistados han trabajado en empresas con políticas de trabajo remoto. Sonic Wall (2018), evidenció que el 76% de los empleados que trabajan remotamente piensan que son más creativos y el 61% de los jefes cree que el trabajo remoto es más productivo, pero todos concuerdan que les genera un fuerte estrés laboral.

En el mundo, el estrés laboral es un fenómeno cada vez más frecuente, debido al ritmo de trabajo que ha ido incrementándose y con un número menor de colaboradores se tiene que alcanzar los mejores resultados, afectando al bienestar físico y psicológico de los trabajadores. Izquierdo (2018), el estrés laboral es la segunda causa de baja laboral en la Unión Europea, donde se ven afectados anualmente 40 millones de trabajadores, generando esto un coste para los países miembros de 25 millones de euros al año en gasto sanitarios. Según la Fundación europea (2017) un 28% de los trabajadores padecen algún tipo de estrés laboral, siendo las más afectadas las mujeres porque suelen realizar aparte de su trabajo, actividades de responsabilidad doméstica. La OIT (2016), en su estudio “El estrés en el trabajo: un reto colectivo” revela que entre el 12 y 15% de los trabajadores consultados manifestaron haber sentido estrés y tensión en sus puestos de trabajo. Mejía y Chacón (2019) en su estudio “factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica” obtuvieron resultados donde el 6,1% han tenido la sensación de estar nervioso y/o estresado, el 6,0% no han podido afrontar lo que tenían que hacer, el 4,8% no pudieron controlar la forma en que pasa el tiempo; asimismo el estudio revelo que el país con más nivel de estrés fue Venezuela (63%), luego Ecuador (54%) y Panamá (49%); los países con menos porcentajes de estrés fueron Perú (29%) y Colombia (26%). De todo ello, las mujeres tuvieron un mayor nivel de estrés con un 44,8% mientras que los varones tuvieron un resultado de 37,6%, siendo la edad promedio de las personas que presentan estrés de 32 años.

En el Perú, el trabajo remoto es una actividad que ha tomado mayor impulso en el último año, debido a la crisis sanitaria por la pandemia que se está viviendo, en donde las empresas e instituciones públicas han puesto a trabajar a sus empleados desde casa. Según el INEI (2021) antes de la pandemia del Covid 19, solo 1 de cada 5 personas, es decir el 21% trabajaba de manera remota de manera permanente, ahora el número ha aumentado a 3 de cada 5; el 34% de las instituciones públicas tienen las políticas claras y definidas sobre el trabajo remoto. El Diario Gestión (2020), mediante una encuesta demuestra que el 82% consideran que su vida laboral se ha visto afectada negativamente por la pandemia y por la nueva adaptación al trabajo remoto, el 65% consideran que tienen más responsabilidades en las tareas del hogar, el 40% evidenció que han tenido un impacto en el bienestar físico, así como incapacidad para equilibrar los compromisos laborales y personales, el 39% ha tenido un impacto negativo en el bienestar mental.

El estrés laboral en el Perú, es un problema social y de salud pública que afecta el bienestar y productividad del trabajador público, generando insatisfacción en el desarrollo de la labor profesional, teniendo consecuencias directas en el ausentismo laboral, tardanzas, escasa participación, que viene en aumento en el país (MINSA, 2019). Según el INEI (2021) el 75% de los servidores públicos pueden trabajar de manera remota, el 56% de los trabajadores han tenido problemas para organizarse entre las actividades laborales y el quehacer doméstico, y el 28% sienten que ha empeorado su salud mental. De acuerdo a un estudio epidemiológico del Instituto Especializado de Salud Mental (2018), “Honorio Delgado – Hideyo Noguchi”, arrojó que el 25,9% de la población adulta de Lima Metropolitana sufre de alto estrés en el trabajo, mientras que en Ayacucho, Cajamarca y Huaraz el porcentaje de estrés laboral es del 33,9%, en donde este trastorno afecta más a las mujeres que a los hombres. Asimismo, indica que el

estrés laboral suele permanecer camuflado bajo la forma de otros problemas como fatiga crónica, dolores de cabeza, desordenes de sueño, enfermedades gastrointestinales, pérdida de peso, dolor muscular, etc. También, dio a conocer que los grupos laborales más afectados son los maestros, ejecutivos y personales de salud, que está asociado a la demanda psicológica del trabajo, dañando la calidad de vida de estas personas.

En el departamento de La Libertad, las instituciones educativas públicas y privadas vienen desarrollando sus actividades educativas y administrativas de manera remota de acuerdo a las disposiciones dadas por el Ministerio de Educación, como es el caso de la Institución Educativa N° 80081 “Julio Gutiérrez Solari” del Centro Poblado El Milagro, distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo; esta institución fue creada en el año 1981 y es una institución pública mixta que brinda el servicio de enseñanza en el nivel primario y secundario; tiene como visión: brindar un servicio de calidad basada en el principio de inclusión e interculturalidad con un enfoque holístico y responsable frente al cuidado del ambiente; su misión es “somos una Institución Educativa que brinda servicios en los niveles de primaria y secundaria de educación básica regular, con personal docente altamente calificado que promueve la formación integral de niños, niñas y adolescentes, brindando una educación de calidad basada en principios éticos y valores”; que mediante la Resolución Viceministerial N° 088-2020-MINEDU se ha dispuesto a nivel nacional el trabajo remoto de los profesores como consecuencia del Covid 19. En la actualidad todos los profesores y demás profesionales que laboran en la distinguida institución educativa se encuentran realizando el dictado de sus clases y demás actividades desde sus hogares; donde se ha podido observar el incremento de las quejas por parte de los docentes, atrasos en la entrega de informes, problemas de salud y falta de coordinación, a diferencia de cuando el trabajo era presencial. De acuerdo a reportes

emitidos por la institución, durante los años 2020 y 2021 el 40% y 42.5% respectivamente, de los docentes han solicitado permiso por temas de salud, de los cuales más de la mitad han sido por estrés causados por el trabajo remoto. Además, la productividad bajó en un 37%, es así que se vi reflejada en el aprendizaje de los alumnos. La comunicación laboral también se vio perjudicada, tomando más tiempo de demora en la fluidez de los trámites administrativos. Es así que el 70% de los docentes manifiestan que el trabajo remoto genera más estrés que el trabajo presencial, debido a que al estar en casa deben de ocuparse del cuidado del hogar y al mismo tiempo de su trabajo. Si esta situación continúa alargándose, lo que podría causar son graves problemas a la salud y que incrementen los casos de estrés, pudiendo quedarse sin personal la institución y que no se cumpla con los estándares de calidad en la enseñanza, repercutiendo en la sociedad.

Por lo expuesto, anteriormente y viendo la importancia de realizar una investigación más profunda, se propone la tesis titulada “Trabajo remoto y su influencia en el estrés laboral en la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021”, por ende, nacen las siguientes interrogantes:

### **1.1.2. Enunciado del problema o interrogante**

¿De qué manera el trabajo remoto influye en el estrés laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021?

## **1.2. Justificación**

### **1.2.1. Teórica**

La presente investigación se realizará con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre las variables de investigación de trabajo remoto y estrés laboral, que se basa en las teorías existentes sobre el trabajo remoto y el estrés laboral, permitiendo conocer sus características, consecuencias e importancia; esto servirá para



fundamentar, concluir y recomendar en la investigación; para lo cual se realizará la revisión bibliográfica de antecedentes, libros, folletos, revistas científicas y todo el contenido bibliográfico relacionado al tema materia de investigación; así poder orientar teóricamente la investigación hacia el planteamiento de reflexiones sobre cómo el trabajo remoto influye en el estrés laboral de los docentes en la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

### **1.2.2. Práctica**

La investigación se realizará porque existe la necesidad de conocer e identificar el comportamiento del trabajo remoto y el estrés laboral, así poder identificar las consecuencias que genera en los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari durante el año 2021; así poder plantear alternativas de prevención ante las consecuencias del estrés laboral; además que ayudará en la toma de decisiones de los directivos sobre el problema que acontece mediante la aplicación de políticas institucionales.

### **1.2.3. Metodológica**

La investigación seguirá un diseño metodológico mediante el planteamiento del problema, objetivos e hipótesis; de igual manera se identificarán las variables, dimensiones e indicadores, asimismo se establecerá la población y muestra, la técnica que se utilizará es la encuesta y el instrumento será el cuestionario de tipo Likert para la recolección de datos que será de autoría propia, cuya validez será dada por expertos en la materia y su confiabilidad estará determinada por el estadístico Alfa de Cronbach.

### **1.2.4. Social**

La investigación se justifica socialmente porque el aporte que brindará beneficiará a los trabajadores de la Institución Educativa Julio

Gutiérrez Solari, permitiendo concientizar e identificar a los colaboradores sobre las consecuencias del estrés producto de este nuevo estilo de trabajo remoto, de igual manera permitirá conocer al trabajador formas de minimizar el estrés laboral; también, permitirá a los directivos tomar acciones institucionales que ayudarán a contrarrestar los efectos del estrés; además, la investigación puede ser aplicada a otras instituciones similares debido a que tiene trascendencia social.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la influencia del trabajo remoto en el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

**OE1:** Determinar la influencia del trabajo remoto en la capacidad física de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

**OE2:** Identificar la influencia del trabajo remoto en la capacidad emocional de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

**OE3:** Indicar la influencia del trabajo remoto en la capacidad social de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

**OE4:** Analizar la influencia del estrés laboral en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

**OE5:** Definir la influencia del estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

**OE6:** Demostrar la influencia del estrés laboral en la comunicación laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

## II. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. A nivel internacional

Londoño (2019), en su artículo científico “Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016” de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas, del país de Colombia; tuvo como objetivo general: Describir las características del estrés laboral según datos sociodemográficos en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista; el tipo de investigación fue cuantitativo, el diseño fue descriptivo, la muestra estuvo conformada por 60 docentes, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Llegó a las siguientes conclusiones: los profesionales se encuentran sometidos a presiones de trabajo, sobrecarga laboral, donde las condiciones organizacionales generan una fuente de estrés laboral, pues la empresa no presenta de manera coherente sus estrategias, políticas, procedimientos y objetivos. Factores organizacionales como el clima, las relaciones interpersonales generan entre los trabajadores un 45.41% de estrés, a ello se puede sumar la presión laboral que genera un 28.14% de estrés afectando la capacidad física. (p. 56)

*En la investigación el autor demuestra claramente que el estrés en los docentes se da por las presiones laborales que suelen afectar las relaciones personales.*

Fernández (2017), en su investigación “Work stress and the performance of workers in the company sualupell curtiduría Suárez S.A. on the city of ambato in the period march - may 2016” de la Universidad Técnica de Ambato, del país de Venezuela; tuvo como objetivo general: Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa Sualupell curtiduría Suárez S.A. en la ciudad

de Ambato en el período marzo – mayo de 2009; el tipo de investigación fue cuantitativa, el diseño fue no experimental, la población y muestra fue de 40 trabajadores, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Llegó a las siguientes conclusiones: el estrés es un problema creciente, inhabilitantes y con un coste personal, económico y social muy importante. Se presentó un 57% de ausentismo, la baja productividad en la empresa fue del 24%, los accidentes de los trabajadores fueron del 37% y el bajo desempeño en el trabajo fue de 42%, que se refleja en la empresa en forma de pérdidas y gastos. El ambiente laboral en el que el personal realiza sus actividades está favoreciendo al apareamiento de estrés condicionado por la presencia de factores inadecuados: de infraestructura, espacio físico, higiene, seguridad y condiciones ambientales. (p. 85)

*La investigación demuestra que el estrés laboral afecta directamente la productividad del trabajador, generando muchas veces accidentes.*

Evans (2017), en su artículo científico “El estrés laboral como síntoma de una empresa” de la Universidad Católica Boliviana San Pablo, del país de Bolivia; tuvo como objetivo general: Analizar la cultura organizacional y su relación con el estrés laboral; el tipo de investigación fue bibliográfico, el diseño descriptivo, el instrumento utilizado fue el análisis documental. Llegó a las siguientes conclusiones: el estrés laboral es frecuente y muchas veces se debe a que algo anda mal en la empresa, en Bolivia las empresas tratan a sus trabajadores como objetos de explotación y no como personas con necesidades, siendo necesario hacer un cambio a nivel de organización, para generar una cultura empresarial distinta. Según datos secundarios, se puede inferir que el 73% de los trabajadores han sentido algún tipo de estrés generado por las presiones de sus labores, el 67% han presentado algún problema físico, el más común ha sido la gastritis y cansancio. (p.

66)

*La importancia de esta investigación radica en que el estrés laboral afecta la salud del trabajador, además se relaciona con los resultados de Londoño (2019).*

Rodríguez y Rivas (2017), en su artículo científico titulado “Stress and burnout at work: differences, updates and lines of intervention” de la Universidad Autónoma de Madrid, del país de España; tuvo como objetivo general: Analizar los procesos de estrés laboral y desgaste profesional, estableciendo los principales modelos y variables de estudio vigentes., el tipo de investigación fue descriptiva, el diseño explorativo, el instrumento utilizado fue el análisis bibliográfico. Llegó a las siguientes conclusiones: que el estrés laboral genera altos costes tanto a nivel personal, social y organizacional, dando lugar a los organismos internacionales como la OMS y la Unión Europea a intervenir en estos temas a nivel laboral, buscando implementar programas para prevenirlas. Las organizaciones deben buscar rediseñar las tareas y los procesos en la toma de decisiones, mejorando las vías de comunicación y las relaciones entre compañeros, clientes y demás personas que interactúen con la entidad. Además, cada trabajador debe aprender las técnicas de relajación personal, para ayudarse en el manejo del agotamiento y no afecte a su capacidad emocional y psíquico, así como tener una vida saludable. El 41% de los trabajadores presentaron altos niveles de estrés, donde dos de cada tres trabajadores manifestaban haber sentido sobrecarga laboral, el 36% indicaba que sentía menor apoyo de sus compañeros y superiores y el 48% no tomaba descanso por enfermedad por temor al despido. (p. 82)

*La importancia de la investigación se centra el aprendizaje de las técnicas de relajación que deben tener los trabajadores para poder controlar estrés causado por el trabajo.*

Osorio y Cejas (2018), en su investigación titulada “Work stress: a review study”, de la Universidad San Buenaventura, del país de Colombia; tuvo como objetivo general: Analizar el concepto estrés laboral, sus modelos explicativos y variables asociadas, teniendo en cuenta investigaciones de los últimos cinco años; el tipo de investigación fue de revisión bibliográfica, de diseño explorativo, el instrumento fue la observación y el análisis, la población estuvo constituida por 62 artículos científicos. Llegó a las siguientes conclusiones: que el estrés laboral es la tensión del organismo generada por la interacción de las demandas externas y el nivel de control de la persona; se asocia principalmente a las variables de capacidad emocional, satisfacción laboral y problemas músculo esquelético, que se relacionan con la demanda de recompensa – esfuerzo, control, laboral y modos de afrontamiento individual, llegando a afectar a más del 85% de los trabajadores de una organización, de los cuales solo el 35% tienen conocimiento sobre el estrés y sabe cómo lidiar con ello. (p. 87)

*El autor da a conocer que el estrés laboral afecta la capacidad emocional de los trabajadores y que en muchos casos no suelen ser tratados adecuadamente.*

Iturralde y Duque (2020), en su investigación “Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto de covid-19: variables de análisis desde el enfoque marxista” de la Universidad Politécnica Salesiana, del País de Ecuador; tuvo como objetivo general: “Identificar, desde el enfoque marxista, las variables clave para resguardar el trabajo digno”; el tipo de investigación fue básica, el diseño fue descriptiva, la muestra fue 58 instituciones, el instrumento fue el análisis de información. Llegó a las siguientes conclusiones en el país se viene creciendo este tipo de trabajo remoto, en donde se observa lo más frecuente es el comercio electrónico con un 157% de crecimiento, la educación en línea con un 62% y el trabajo remoto con un 324%, todo ello desde el nuevo estilo

de vida por la Covid 19; además que la tecnología en el país es muy utilizada como el internet que casi 74% de la población lo utiliza y sabe manejar celulares y computadora. (p. 112)

*La importante de la investigación radica en que el uso de la tecnología en la educación está generando estrés a los educadores y muchos de ellos no se encuentran a la vanguardia de los cambios.*

Alvarado et al. (2020), en su artículo científico titulado “The impact of telework and business administration” del país de Ecuador, tuvo como objetivo general: “Identificar el impacto del teletrabajo en el ámbito de la Administración de Empresas;” el tipo de investigación fue documental bibliográfico, el diseño fue explicativo, el instrumento fue análisis documental. Llegó a las siguientes conclusiones: que el trabajo remoto es una actividad que crece de la misma manera que los avances tecnológicos, siendo así que esta modalidad beneficia tanto a las empresas como a los trabajadores, siendo los países más desarrollados los que implementan esta modalidad; las organizaciones que implementan esta modalidad de trabajo se caracterizan por tener una imagen vanguardista, moderna y visionaria. En la actualidad, el 62% de las empresas tienen a su cargo personal que realiza este tipo de actividades, las que han tenido buenos resultados y el 95% de los dueños o gerentes se sienten satisfechos con los resultados. (p. 334)

*El autor da a conocer los beneficios del trabajo remoto y como los países desarrollados implementan esta nueva modalidad, además la investigación se relaciona con la investigación de Iturralde y Duque (2020).*

## **2.1.2. A nivel nacional**

Ramírez y Jamanca (2020), en su artículo científico “Stress and perception of the ability to work in teachers of a public university” de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, del departamento de Ancash; tuvo como objetivo general: Identificarla relación existente



entre el estrés y la capacidad de trabajo percibido en docentes universitarios; el tipo de investigación fue descriptiva correlacional, con un enfoque cuantitativo, el instrumento utilizado fue el cuestionario, la muestra estuvo conformada por 217 docentes nombrados. Llegó a las siguientes conclusiones: los docentes presentan una relación negativa moderada entre el estrés y la capacidad de trabajo, por lo que las altas demandas físicas y mentales tiene efecto a largo plazo generando una baja productividad laboral. Los docentes presentan una alta tensión, demostrando agotamiento, siendo necesario reformular las políticas públicas referentes a la carrera docente donde se prevea el tema del estrés. La capacidad percibida de los docentes es pobre, debido a los conflictos y al desafío de los docentes. El 52% de docentes universitarios presentan estrés crónico repercutiendo en su capacidad física y solo el 23% percibe estrés agudo. Además, los niveles de capacidad de en docentes universitarios el 47% percibe un nivel pobre y solo el 26% presenta un nivel de capacidad de trabajo buena. (p. 256).

*La importancia de la investigación radica en que el estrés laboral genera desgaste físico y mental, causado por los conflictos, generando en muchos casos estrés agudo.*

Delgado et al. (2020), en su investigación titulada “Stress and work performance of a health network staff” de la Universidad César Vallejo, del Departamento de Lima; tuvo como objetivo general: Establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud de Trujillo en 2019; el tipo de investigación fue no experimental, el diseño fue correlacional, el instrumento utilizado fue el cuestionario y la muestra estuvo constituida por 98 profesionales. Llegó a las siguientes conclusiones: el estrés laboral es percibido por el 55,1% teniendo un nivel medio, el rendimiento laboral regular con un 38,8%; la correlación entre el estrés laboral y la productividad fue negativa moderada, la correlación entre el estrés y las conductas laborales fue

negativa moderada; observándose que existió niveles medio y alto de estrés laboral y una categoría regular de desempeño. (p. 179)

*El autor demuestra que el estrés laboral es percibido en todos los docentes, generando bajo desempeño y rendimiento de las labores realizadas, siendo necesario aplicar una innovación en las labores.*

Valencia (2018), en su artículo científico titulado “Regulatory Aspects of Teleworking in Peru: Analysis and Perspectives” de la Universidad Tecnológica del Perú, de departamento de Lima, tuvo como objetivo general: Análisis y la perspectiva de los aspectos regulatorios del trabajo remoto en el Perú; el tipo de investigación fue bibliográfico, de diseño descriptivo, el instrumento utilizado fue el análisis documental. Llegó a las siguientes conclusiones: el trabajo remoto se caracteriza por el uso de la tecnología de las comunicaciones, por lo que el trabajador se debe exclusivamente al uso de las TIC. Esta modalidad presenta un carácter subordinado, donde el empleador tiene que aprovisionar con medios físicos e informáticos y la propiedad de resultados. Logra minimizar costos para las organizaciones que representan más ingresos a los trabajadores, el trabajo remoto en los últimos años ha incrementado en un 47% a nivel nacional en el sector privado; es una modalidad respaldada por el Estado peruano contribuyendo a la inclusión social y al derecho al trabajo, así como como al cuidado del medio ambiente. (p. 224)

*La importancia de la investigación radica en que da a conocer los beneficios del trabajo remoto, siendo el principal la reducción de los costos, siendo empleados últimamente por muchos países.*

Yarnold (2020), en su investigación titulada “La situación actual y el futuro del trabajo remoto en el Perú” de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, del departamento de Lima; tuvo como objetivo general: Analizar la situación actual y del futuro del trabajo remoto en el Perú; el tipo de investigación fue descriptiva, de diseño bibliográfica, el

instrumento utilizado fue el análisis; llegó a las siguientes conclusiones que el trabajo remoto ha llegado al país para quedarse y tener éxito conforme las organizaciones en base a una comunicación constante, donde existan buenas relaciones, supervisión eficiente, derechos laborales del trabajador, donde las TIC son aliadas para alcanzar los objetivos institucionales; por tanto, los trabajadores como lo empleadores deberán de adaptarse a la nueva realidad y transformaciones que ha dejado la pandemia, en donde el Estado debe de realizar una acompañamiento mediante las políticas públicas acorde a esta nueva realidad. En el Perú son más de 220,000 trabajadores que están realizando un desempeño de manera remota en las instituciones del Estado. Ello también es un beneficio para las personas que presenta algún tipo de discapacidad, pues esta modalidad de trabajo ha permitido que se incorporen un 10.4% de trabajadores con discapacidad. (p. 210).

*El autor intenta dar a conocer la importancia del trabajo remoto, siendo el principal el de inclusión por parte de las personas con algún tipo de discapacidad generándoles derechos laborales.*

Delgado (2020) en su artículo “El trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covid 19” de la Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, del departamento de Lima; tuvo como objetivo general: Analizar el trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covid 19; el tipo de investigación fue descriptivo, el diseño fue no experimental, el instrumento fue el análisis documental. Llegó a las siguientes conclusiones: el trabajo remoto ha nacido en el país como medida laboral de manera urgente y excepcional para las instituciones del Estado y privadas, con la finalidad de salvaguardar a los trabajadores y poder cumplir con las labores a distancia, sin romper la cadena de producción; sin embargo, el trabajo remoto enseña nuevas metodologías y procedimiento digitales en la vida de los profesionales. Aun así, el trabajo remoto, presenta deficiencias en la comunicación

laboral, donde el 75% de los trabajadores remotos no logran cumplir las metas que se les asigna debido a las interferencias de los canales de comunicación. (p. 81)

*El autor demuestra la otra cara del trabajo remoto, diciendo que la mala comunicación o su déficit hace que no se logre con los objetivos laborales, aun cuando se busque fortalecer la cadena productiva.*

Edquen (2020) en su investigación “Remote work and job performance of the staff of the provincial office of the cutervo during the state of emergency-covid 19” de la Universidad Señor de Sipán; del departamento de Piura; tuvo como objetivo general: Determinar la relación del trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID 19; el tipo de investigación fue cuantitativo, el diseño fue transversal, la población y muestra fue de 10 trabajadores, el instrumento fue el cuestionario. Llegó a las siguientes conclusiones: el personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo asumió el compromiso por todos los integrantes, pero el 69% tuvieron deficiencias para desarrollo de las actividades desde de casa, el 73% no contaba con los dispositivos y las herramientas, tampoco los conocimientos necesarios para usar medios digitales y la coordinación poco a poco ha ido mejorando; el 55% no logró articular un trabajo efectivo que permita cumplir con las obligaciones por parte de los trabajadores que ha realizado sus funciones desde casa. (p. 61)

*El autor demuestra una realidad distinta del trabajo remoto, dando a conocer que no todos están preparados para este tipo de labor, siendo la principal dificultad la carencia de tecnología.*

Fernández (2016), en su artículo científico “Estrés laboral en los peruanos: hallazgos recientes” de la Universidad San Martín de Porres, de departamento de Lima; tuvo como objetivo general: Describir los estudios de resultados sobre burnout realizados en el Perú a profesores,

profesionales de salud y trabajadores de empresas; el tipo de investigación fue descriptivo, el diseño no experimental, el instrumento fue el análisis documental. Llegó a las siguientes conclusiones: los docentes y profesionales de salud evidencian niveles muy altos de frustración, presión, estrés e insatisfacción laboral. Por lo que el peruano siente estrés por lo que vendrá y en sus vivencias del día a día, con malos salarios, inestabilidad del trabajo y la delincuencia nacional, generando inestabilidad en su capacidad social. El 43.2% de los maestros de primaria presentan estrés repercutiendo en su capacidad social, el 35% en secundaria y 46.3% en educación superior, supeditado por la insatisfacción laboral y el agotamiento emocional. (p. 56)

*El autor da a conocer que los docentes del Perú se estresan por situaciones de baja remuneración y por la inestabilidad de la economía, generando insatisfacción.*

### **2.1.3. A nivel local**

López y Neira (2019), en su tesis titulada “El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú, 2019” de la Universidad Privada Antenor Orrego; tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito de la provincia de Trujillo – Perú, 2019; el tipo de investigación fue descriptiva, el diseño fue no experimental, el instrumento utilizado fue el cuestionario y la muestra estuvo conformada por 42 colaboradores. Llegó a las siguientes conclusiones: existe relación entre el teletrabajo y el estrés laboral, en relación a recibir capacitaciones y la consciencia de los beneficios del teletrabajo; los aspectos positivos son la facilidad para poder acceder al trabajo, necesiéndose conocimiento de computación en base al cumplimiento de los objetivos establecidos; el estresor mayor es que los trabajadores no tiene espacio privado de trabajo, no tiene relaciones sociales y el equipo no apoya a las metas de los demás

compañeros. El 64% de los trabajadores tienen un estrés laboral intermedio y el 36% un estrés bajo, debido al excesivo trabajo por ser más de 48 horas semanales. (p. 39)

*La importancia de la investigación radica en que el teletrabajo genera estrés debido a que permite tener espacio para las relaciones interpersonales, sin embargo, permite poder acceder con mayor facilidad.*

Solís (2020), en su tesis titulada “Adaptación de la Escala del ESB en docentes con trabajo remoto de instituciones educativas, Trujillo” de la Universidad César Vallejo; tuvo como objetivo general: Determinar la validez de la adaptación de la Escala del Síndrome de Bureout ESB para los docentes con trabajo remoto de instituciones educativas de Trujillo; el tipo de investigación fue básica, el diseño fue no experimental, el instrumento utilizado fue el cuestionario y la población estuvo conformada por 209 docentes. Llegó a las siguientes conclusiones: la validez de la sub escala manifestaciones del estado emocional de la adaptación de la ESB en la referida población de docentes con trabajo remoto de Instituciones Educativas de Trujillo, registra índices de correlación que fluctúan entre 0.337 y 0.763 consideradas altamente significativas. (p. 31)

Bazán (2021) en la investigación “Intervention program in front of the work stress in employees from a financial company in Trujillo” de la Universidad Privada del Norte; tuvo como objetivo general: Determinar la eficacia de la aplicación de un programa de intervención para la reducción del estrés laboral de una entidad financiera en Trujillo; el tipo de investigación fue cuasi experimental, la población y muestra fue de 22 colaboradores, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Llegó a las siguientes conclusiones: al comienzo de la investigación, un nivel promedio – alto de estrés en donde el 95% de ellos referían que el estrés no es causado necesariamente por las condiciones laborales

sino por la capacidad que creen que tienen para enfrentar situaciones. Como resultado en comparativa una disminución significativa de los niveles de estrés en el grupo experimental. (p. 69)

Trujillo (2017), en su investigación titulada “El estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del servicio de administración tributaria de Trujillo – 2015” de la Universidad Nacional de Trujillo; tuvo como objetivo general: Determinar de qué manera influye el estrés laboral en el desempeño laboral de los colaboradores del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo - 2015; el tipo de investigación fue cualitativa, el diseño fue transaccional, el instrumento utilizado fue el cuestionario, la muestra fue de 63 profesionales. Llegó a las siguientes conclusiones: el estrés laboral influye de manera inversa en el desempeño laboral de los colaboradores; las causas identificadas del estrés laboral son: volumen y ritmo de trabajo, tareas monótonas, miedo a perder el puesto de trabajo, elevado nivel de responsabilidad, acoso por parte de compañeros o superiores, utilización inadecuada de poder, falta de reconocimiento, y condiciones ambientales del lugar de trabajo. El 58% indica tener carga laboral excesiva afectando al rendimiento laboral, 59% indica que los plazos para terminar las tareas son bastantes ajustados y el 54% sostiene sentir mucho cansancio al final de la jornada laboral. Además, el 57% sintió temor de ser despedido en cualquier momento, el 60% no sienten estabilidad laboral. (p.121)

*El autor da a conocer que el estrés es inversamente proporcional, es decir mientras más estrés existe, menor es la productividad del trabajador, estando sujeta a las condiciones ambientales.*

Dioses (2019), en su investigación titulada “Bienestar Psicológico Estrés Laboral en colaboradores de una Organización de Trujillo” de la Universidad César Vallejo; tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en los colaboradores de una organización de la ciudad de Trujillo; el tipo de

investigación fue cualitativa, el diseño fue descriptivo, el instrumento utilizado fue el cuestionario, la muestra estuvo conformada por 218 colaboradores. Llegó a las siguientes conclusiones: la variable de bienestar psicológico predomina el nivel medio con un 97% - en la variable Estrés Laboral hay un porcentaje de similitud en nivel bajo con 47% y medio con 48%; la relación de bienestar psicológico y productividad laboral con una significancia de 0,028, entre dicha variable y dimensión; existe relación de bienestar psicológico y estrés laboral una significancia de 0,038, lo cual acepta una relación existente entre variables. (p. 29)

*El autor da a conocer que el estrés laboral se relaciona directamente y de manera baja con el bienestar psicológico, es decir mientras mayor es el estrés menor será el bienestar del trabajador.*



## **2.2. Marco teórico**

### **Trabajo remoto**

#### **2.2.1. Definición de trabajo remoto**

Según la Organización Internacional del Trabajo (2020), el trabajo remoto se define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio, para trabajar fuera de las instalaciones del empleador. En decir, el trabajo remoto conlleva un trabajo realizado con la ayuda de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador.

De acuerdo a Escobedo (2020), el trabajo remoto es la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

De acuerdo a Ortiz (2020), el trabajo remoto es la práctica laboral diaria normal fuera de la oficina mediante el uso de algún tipo de tecnología y una conexión a Internet, donde las personas pueden trabajar desde casa con una computadora portátil que se utiliza para conectarse de forma remota a sistemas clave, que pueden estar en la oficina. El trabajo remoto generalmente no está limitado por la ubicación.

Según Pérez (2020), el trabajo remoto se define como el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, en la empresa o institución con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

Para Osio (2017), el trabajo remoto ocurre cuando trabajadores asalariados realizan todo o parte de su trabajo fuera del sitio habitual

de su actividad, normalmente desde el hogar, utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Es decir, el teletrabajo es desempeñado en una localidad remota a la organización, separando al trabajador del contacto personal con otros colaboradores, y entendiéndose que la tecnología permite esta separación, mediante la facilitación de la comunicación y del trabajo.

Se puede definir en base a los autores que el trabajo remoto es aquel trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de una institución pública en donde se utiliza las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), en donde el empleador puede decidir unilateralmente ese tipo de modalidad, sin hacerse cargo de los suministros y servicios que necesite el servidor o funcionario público para el desarrollo de sus funciones.

#### **2.2.1.1. Beneficios de trabajo remoto**

Para Navarro (2018), los beneficios del trabajo remoto están dados porque no es necesario asistir a una oficina, se pueden realizar las actividades laborales desde casa o desde cualquiera que sea tu lugar favorito y en el que te puedes concentrar mejor, siempre que se cuente con internet.

Según Mars (2018), son cinco los beneficios que se pueden obtener por el trabajo remoto como es el incremento de la productividad en un 10% o 20%, aumento de la satisfacción en el trabajo en un 25% más a los que realizan trabajo presencial, mejora la conciliación laboral y personal en un 80%, reducción de los costes en un 30% para los empleados como empleadores, disminución de la contaminación pues no se suele utilizar mucho los vehículos y el uso de papel.

Fidalgo (2019), considera que los beneficios del trabajo remoto dan mejor calidad de vida a los trabajadores porque se puede elegir en

lugar donde se desea realizar las actividades, mejora la productividad y mejora la vida personal de los trabajadores.

De acuerdo a Jaramillo (2019), los beneficios del trabajo remoto son las siguientes:

- a) Beneficios para el medio ambiente: Constituye a una reducción del personal desplazándose, lo que disminuye en gran parte la necesidad de utilizar vehículos, reduciendo con esto las emisiones de gas carbónico, lo cual contribuye a una mejor calidad en el aire para los ciudadanos, lo que disminuirá a futuro las enfermedades bronco respiratorias, oftálmicas, dérmicas y alérgicas.
- b) Beneficios para la organización: El trabajo remoto genera beneficios para la organización como mayor productividad, costos predecibles, reducción de costos fijos, permite el control y seguimiento permanente de las tareas, procesos descentralizados, mayor índice de retención de personal, reducción de costo de hardware y software, y reducción del ausentismo laboral.
- c) Beneficios para los trabajadores: El trabajo remoto da la posibilidad de realizar el trabajo en lugares distintos, ahorra tiempos en el desplazamiento a los centros de labores, ahorro de dinero en cuanto a la movilidad, mejora los lazos familiares y ahorro de tiempo en la ejecución del trabajo.
- d) Beneficio económico: El trabajo remoto busca ahorrar dinero a los trabajadores y a las organizaciones, además que ayuda al país en disminuir la necesidad de petróleo y reduce los accidentes de tránsito.
- e) Beneficios sociales: El trabajo remoto busca favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y fomentar la

conciliación entre la vida profesional y la personal y familiar. Además, se modifica, la ordenación del trabajo tradicional a domicilio, para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

- f) Beneficios para los discapacitados: Con la modalidad de trabajo remoto se permite la vinculación laboral de personas en estado de discapacidad, ya que al estar trabajando desde su casa se disminuyen barreras de acceso; contribuyendo de esta manera a la motivación, independencia y realización profesional de estas personas.

#### **2.2.1.2. Importancia del trabajo remoto**

Para Gálvez (2017), el trabajo remoto es importante porque las empresas puedan continuar operativas y sus empleados puedan acceder a las aplicaciones y datos que necesitan para trabajar de forma productiva desde cualquier dispositivo, lugar y conectividad, como si estuvieran en la oficina.

Según Gil (2018), la importancia del trabajo remoto está en que esto genera altos niveles de productividad porque no se necesita que esté conectado 24/7 frente a un ordenador. Es un tema de confiar en el colaborador y respetar sus tiempos; además, que se enfocan en la confianza, el respeto y la cocreación de normas dentro del teletrabajo.

García (2020), considera que los beneficios del trabajo remoto ayuda que los empleados desarrollan mejores lazos con la compañía, por lo que no tienen ninguna objeción en seguir trabajando allí por mucho tiempo, incluso, si en ocasiones tienen que trabajar más horas que las estrictamente necesarias.

De acuerdo a Reátegui (2020), la importancia del trabajo remoto son las siguientes:

- Permite acompañar a los colaboradores desde una perspectiva de apoyo en la parte emocional.
- Permite respetar los horarios de jornada laboral.
- Permite que los trabajadores cuenten con los recursos físicos y tecnológicos necesarios, para una labor eficiente.
- Permite recibir capacitación de manera virtual, desde la comodidad de la casa.
- Permite el desarrollo de nuevas competencias de liderazgo y de automotivación.
- Permite una comunicación fluida, con un enfoque de sintonía y empatía.
- Permite establecer una metodología de evaluación de desempeño, con indicadores de fácil identificación y control.
- Fomenta espacios de trabajo colaborativos de forma fácil y rápida, mejorando la innovación.

### **2.2.1.3. Deficiencias del trabajo remoto**

Para Aragón (2017), una de las deficiencias del trabajo remoto es que a veces, perjudica a la productividad. En la mayoría de los casos se aprovecha más el tiempo, sólo si se sigue una organización de trabajo eficaz, así también indica que hay empleados que no les interesa el trabajo remoto, provoca difícil desconexión entre el trabajo y la familia, dificultad para el autocontrol.

Según Alcázar (2018), el trabajo remoto representa una alternativa de trabajo emergente, improvisado y sin planificación y control específico sobre la gestión de tareas, productividad y actividades. Es una de las modalidades que suele caer en la saturación y exceso de horas trabajadas.

Ferris (2019), considera que la principal desventaja del trabajo remoto es que mientras trabajas de forma remota muchas veces no se dan cuenta que es tiempo de parar de trabajar y estar con la familia y amigos, por lo que recomienda hacer un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

De acuerdo a Santos (2020), las deficiencias del trabajo remoto son las siguientes:

- a) Falta de organización: Está presente durante el trabajo remoto, especialmente porque no siempre se encuentra un espacio para poder trabajar de forma cómoda, que en muchos casos se termina confundiendo los horarios de tareas profesionales con los quehaceres de la casa.
- b) Acumulación de tareas: Está bastante relacionada con la falta de organización de tiempo, que al parecer se suele sumar más tareas o actividades de las que se solía hacer, generando retrasos en la entrega de avances, incluso provocar el trasnochar, provocando problemas con la salud.
- c) Aislamiento: El trabajo remoto se caracteriza porque se presenta mucho silencio, sin embargo, con el paso del tiempo el trabajador se puede sentir aislado o en soledad, provocando que se vuelvan antisociales y la comunicación con los demás puede disminuir.
- d) Problemas de comunicación: El trabajo remoto puede causar problemas de comunicación, si bien es cierto que no existe el contacto físico con otras personas y los medios de transmisión de la información puede generar malos entendidos o distorsiones, por lo que se debe de buscar la claridad de los mensajes entre los trabajadores.
- e) Aumento de los gastos domésticos: El trabajar remotamente provoca el incremento de los gastos domésticos como el internet, energía eléctrica, telefonía, alimentación, entre otros.

#### 2.2.1.4. Dimensiones del trabajo remoto

De acuerdo a Bustamante (2018) el trabajo remoto permite medirlo a través de las siguientes dimensiones:

- **Rendimiento laboral:** busca medir la eficiencia del trabajo realizado, así poder garantizar la productividad de la organización. Se mide en base al horario de trabajo, al clima laboral, vocación y a la preparación o especialización.
- **Productividad laboral:** mide la eficiencia del trabajador en relación a su equipo de trabajo, máquina y utilización de insumos, que ayudarán a alcanzar la producción deseada. Busca medir la eficiencia del trabajador, permitiendo calcular el valor de la producción mediante el tiempo (unidad de medida).
- **Comunicación laboral:** se considera como el proceso mediante el cual un trabajador o la entidad busca ponerse en contacto con otra persona de la organización o departamento. Refuerza la interacción entre un trabajador con sus compañeros, superiores o clientes, en donde emite o recibe información e instrucciones.

Según Geo (2017), las dimensiones del trabajo remoto son:

- **Desempeño laboral:** está ligado a los resultados alcanzados por el trabajador, en relación de los objetivos, metas y tareas realizadas en un tiempo estimado.
- **Compromiso laboral:** es un factor en que los colaboradores se involucran en los objetivos de la empresa, y esto lo demuestra realizando un esfuerzo mayor a la hora de realizar sus tareas.

- **Productividad laboral:** busca medir la eficiencia del trabajador, permitiendo calcular el valor de la producción obtenida por un trabajador en una unidad de tiempo, como una hora.

Para Cornejo (2018), el trabajo remoto tiene las siguientes dimensiones:

- **Comunicación laboral:** es el proceso mediante el cual un trabajador o la entidad debidamente organizada busca ponerse en contacto con otra persona de la organización o departamento, definiéndose así las líneas de autoridad; las estructuras se representan mediante organigrama.
- **Desempeño laboral:** es calidad de trabajo que realiza el empleado dentro de la organización, donde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales inciden en los resultados de la organización.
- **Beneficios laborales:** es una oportunidad que permite al colaborador mejorar su calidad de vida y también aumentar su rendimiento laboral.

## **2.2.2. Estrés laboral**

### **2.2.2.1. Definición de estrés laboral**

Para Rupay (2018), el estrés laboral es el conjunto estimulante que se encuentra presente en el trabajo y que con frecuencia produce tensión y otros resultados negativos en las personas.

De acuerdo a Evans (2017), el estrés laboral es definido como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse a presiones internas y externas. Se trata de una situación o un conjunto de situaciones que las personas no pueden asimilar y al no poder defenderse del malestar, responden con síntomas de estrés.



La Organización Mundial de la salud (2016), define al estrés laboral como la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, que ponen a prueba su capacidad de afrontar la situación. Además, indica que:

El estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales.

Según Coduti (2016), el estrés es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan trastornos psicológicos y es sinónimo de miedo, ansiedad, fatiga y depresión.

Para Martínez (2016), el estrés laboral es una forma específica de estrés, que ocurre en el contexto del trabajo donde se suele identificar una serie de situaciones generales y específicas, que suelen actuar de manera aislada o de manera conjunta como agentes estresores, generando consecuencias también en lo personal y familiar.

Osorio y Cárdenas (2016), sostiene que el estrés laboral se ha definido como el resultado de aparición de factores psicosociales, que por sí mismo tienen alta probabilidad de afectar de manera directa la salud de los trabajadores y repercutir en la producción, eficiencia y eficacia del desempeño laboral a mediano y largo plazo.

#### **2.2.2.2. Estresores laborales**

Según Treceño (2019), los estresores laborales hacen referencia a todo tipo de exigencias del trabajo y son desencadenantes de estrés laboral, entre los principales estresores se encuentran la sobrecarga laboral, ritmo de trabajo excesivo y horario de trabajo inadecuado.

Para Bardón (2018), el estrés laboral es originado por ciertos estresores que con el paso del tiempo llegan a ser insostenibles, como, por ejemplo: conflictos internos, sobre carga laboral, problemas de comunicación, mala estructura organizacional, clima laboral tenso, excesivo control sobre la tarea, complejidad de la tarea y los cambios de turno de trabajo.

Aguirre, Vauro y Labarthe (2018), en su artículo sobre los estresores laborales llegaron a la conclusión que el 93.3% de los encuestados (500) consideran la demanda de trabajo alta que les genera mucho estrés, el 68.4% manifiesta que el ambiente físico presenta altas exigencias y el 86% considera que el factor organizacional presenta exigencias altas.

Cirera y Dias (2016), sostienen que el estrés en un estado más grave y constante también puede ser conocido como Síndrome de burnout, que según Trigo (2007) es un nivel de estrés ocupacional prolongado que comprende extenuación emocional, distanciamiento de las relaciones sociales y disminución del sentimiento de relación personal.

De acuerdo a Hoyo (2016), el estrés laboral es causado por los siguientes factores:

- a) La iluminación: Tiene influencia importante en el rendimiento, la salud y la parte psicológica del trabajador. La iluminación inadecuada no permite recibir los estímulos visuales de manera correcta, produciendo otros efectos negativos, provocando que no se cumpla la tarea, aumentando el nivel de frustración y la tensión, por las condiciones que no son idóneas.
- b) El ruido: Puede causar daños auditivos, produciendo niveles de insatisfacción y vulnerabilidad a los accidentes y a los errores, puesto que interfiere en la actividad de tipo mental, genera

irritabilidad y dificulta la concentración.

- c) Las intensidades altas del ruido provocan aislamiento de los trabajadores, dificultando la comunicación eficiente. El ruido excesivo interfiere en la concentración y genera frustración, porque se sobrepone a la verbalización de los trabajadores.
- d) Algunas veces los trabajadores se adaptan al ruido, pero esta adaptación es un tipo de respuesta al estrés laboral, que requiere de mucha energía, que a la larga genera fatiga y disminución del rendimiento.
- e) La temperatura: Es un factor de estrés importante, porque tiene influencia sobre el bienestar del trabajador y el confort. El exceso de temperatura genera sueño o cansancio en las personas, esto provoca que el trabajador aumente el esfuerzo para mantenerse despierto, generando un efecto negativo especialmente a las personas que necesitan pensar y tomar decisiones. Una temperatura baja provoca disminución de las destrezas de las personas, pudiendo provocar accidentes, provocando en el trabajador el aumento de la atención ante posibles riesgos.
- f) Trabajo en ambientes contaminados: El trabajo en ambientes contaminados es un estresor importante, pues sus efectos sobre la salud son determinantes, aunque las empresas y/o instituciones están tomando medidas de prevención y por otro lado existe la conciencia de los riesgos a lo que se someten los trabajadores, esto genera un estrés alto. Por lo general trabajar en lugares contaminados produce ansiedad, repercutiendo en el rendimiento y el bienestar psicológico del trabajador.

### **2.2.2.3. Consecuencias del estrés laboral**

De acuerdo a Ganster (2018), el estrés afecta la salud y el

desempeño de las tareas encomendadas, se origina en el trabajo porque pasan gran tiempo en este lugar. Por lo general, una respuesta eficaz al estrés es la adaptación que tiene la persona de manera exitosa, que en muchos casos no sucede lo mismo y es en donde se ven resultados negativos o el padecimiento a la adaptación. El padecimiento puede afectar al corazón, a los vasos sanguíneos y al riñón, así como afectaciones a la piel. También, genera frustración, ansiedad y depresión, llevando en muchos casos a las personas al alcoholismo, dependencia a los medicamentos, alteraciones mentales o al suicidio.

Santurino (2018), las consecuencias del estrés a causa del exceso de trabajo, que se puede dar de manera prolongada en el tiempo pueden provocar una situación de estrés disfuncional, generando un total agotamiento físico, mental y emocional dando por resultado un estado de depresión, fatiga física y mental grave.

Para Sánchez (2018), el estrés laboral afecta no solo al trabajador, sino que tiene incidencia directa en la organización, pues genera deterioro cognitivo, dificultad para concentrarse, ansiedad o depresión, dificultad para la toma de decisiones, trastornos del sueño y sexuales, y problemas de la salud como cardiovasculares dermatológicas.

Según la psicóloga Fernández (2017), cuando el estrés laboral se mantiene en el tiempo, trae consigo consecuencias y diferentes síntomas que alteran el bienestar físico, psicológico y social de quien lo padece.

Las consecuencias del estrés laboral son tres, de acuerdo a Valdés (2017), son las siguientes:

- a) Consecuencias físicas: Las consecuencias físicas que produce el estrés laboral es estructural que conlleva a las personas a eventos clínicos por enfermedades crónicas, como, por ejemplo:

- Trastornos cardiovasculares
- Trastornos gastrointestinales
- Trastorno respiratorio
- Trastorno endocrino
- Trastorno sexual
- Trastorno dermatológico
- Trastorno muscular

b) Consecuencias psicológicas: Las consecuencias psicológicas producidas por el estrés provocan alteraciones en el funcionamiento del sistema nervioso, que terminan afectando al cerebro, con ello provocan alteraciones en la conducta, siendo los efectos negativos los siguientes:

- Bloqueos mentales
- Incapacidad para decidir
- Excesiva preocupación
- Sensación de confusión
- Olvidos frecuentes
- Mal humor
- Dificultad para prestar atención
- Falta de control

c) Consecuencias organizacionales: Los efectos negativos que se han mencionado con anterioridad no solo perjudican a nivel individual sino también en el ámbito laboral, perjudicando las relaciones interpersonales, el rendimiento y la productividad e incluso la incapacidad laboral, provocando:

- Absentismo elevado
- Rotación de los puestos de trabajo
- Dificultades de relación interpersonal
- Trabajo mediocre

- Baja productividad
- Falta de orden y limpieza
- Aumento de quejas de los clientes
- Falta de cooperación entre compañeros

#### **2.2.2.4. Características del estrés laboral**

Para Riquelme (2018), las características más frecuentes del estrés laboral son: alteración en las reacciones emocionales ante el entorno, afectando el estado de ánimo, conducta y rendimiento; mal humor constante, acompañado de impulsos negativos ante cualquier evento; tendencia al miedo y temor al rechazo; inseguridad para desenvolverse dentro del entorno personal y laboral.

Según Villalba (2017), las características del estrés laboral son muchas, pero las más comunes son la falta de habilidad para afrontar el estrés y las exigencias, poca sensibilidad a los demás, elevadas expectativas en el trabajo, poca tolerancia y excesiva autocrítica.

De acuerdo a Villanueva (2017), sostiene que las características del estrés laboral son la ansiedad, falta de sueño, depresión, pérdida del apetito, dolores musculares, enfermedades en la piel y algunas veces enfermedades que requieren de algún tipo de tratamiento médico.

Vilca (2017), manifiesta que el 87% de los jefes no valora el trabajo bien hecho y que el 80% de los directivos destacan más los errores que los aciertos, por ellos describe las características que presentan los trabajadores con estrés, lo más común es que presentan insomnio, irritabilidad, olvidos o bloqueos mentales, cansancio extremo, dermatitis, gastritis, dolores de cabeza y mucha hipertensión.

De acuerdo a Rodríguez, Roque y Molerio (2017), las características de las personas que presentan estrés laboral son las siguientes:

- 1) Ansiedad: El trabajador en su vida cotidiana se suele enfrentar a diversos problemas y dependerá de la actitud que adopte para desencadenar una ansiedad, que surge como respuesta incorrecta ante una situación emocional que el individuo no es capaz de controlar.
- 2) Apatía: Es el desánimo, falta de vigor, falta de energía o dejadez, que presentan los trabajadores con estrés laboral, donde la persona apática es poco sensible a los acontecimientos que pueda ocurrir en su vida personal o laboral.
- 3) Depresión: La persona con depresión presenta síntomas muy marcados, que se detallan a continuación:
  - Anímicos: de tristeza, infelicidad y sensación de vacío.
  - Emocionales: la persona se alegra y motiva por recuerdos pasados.
  - Cognitivos: daños en la memoria, poca concentración y concentración, bajo desempeño.
  - Físicos: trastorno del sueño, pérdida de apetito, alteración en el deseo sexual, dolores de cabeza y otras partes del cuerpo, náuseas, vómitos, alteraciones en la piel.
- 4) Fatiga: Los trabajadores suelen experimentar fatiga tras una etapa de intenso estrés que es mantenido durante mucho tiempo, casi indeterminado.
- 5) Sensación de soledad: Los trabajadores con estrés laboral suelen sentirse solos, provocando que se aíslen y se echen al abandono.
- 6) Irritabilidad: La mayoría de los trabajadores que presentan estrés laboral, tienden a tener un carácter brusco, sintiendo

que todo les molesta, teniendo un comportamiento explosivo.

#### **2.2.2.5. Síntomas del estrés laboral**

Según Aguirre (2019), los síntomas que presenta una persona con estrés son: preocupación, inseguridad, miedo o temor, baja autoestima, dificultad para concentrarse, ansiedad y depresión, sudoración de manos, palpitaciones de las vistas, taquicardia, mareos y náuseas.

El Doctor Maset (2019), manifiesta que ante esa situación de desequilibrio, se produce el proceso de activación del cuerpo típico del estrés que se convierte en un problema cuando se prolonga el tiempo, generando síntomas en la parte emocional, del pensamiento y en el comportamiento.

Para Sandoval (2018), los síntomas del estrés laboral son la irritabilidad, ira, tristeza, apatía, problemas digestivos, depresión poco rendimiento laboral.

De acuerdo a Gallardo (2018), el estrés puede causar muchos síntomas, tanto físicos, como psicológicos y emocionales. Muchas veces los afectados no relacionan los signos con el propio estrés, los más frecuentes son: dolor de cabeza, ansiedad, mala memoria, diarreas o estreñimiento, mala conducta, baja de peso, problemas estomacales, problemas sexuales e insomnio o excesivo sueño.

Félix, García y Mercado (2018), consideran que los síntomas del estrés laboral son los siguientes:

- a) Falta de apetito: La mayoría de las personas que presentan estrés suelen perder el apetito, lo que puede verse afectada su salud, hasta el punto de padecer de anemia.
- b) Alteraciones en el habla: El trabajador afectado por el estrés suele presentar un ligero tartamudeo, porque habla demasiado de prisa y la lengua se le suele trabar o no encuentra las palabras para expresarse.



- c) Insomnio: En las personas que sufren de estrés en muy común, que por lo general se duermen en seguida, pero se despiertan muy rápido, así no consiguen el descanso necesario.
- d) Absentismo laboral: Se caracteriza porque el trabajador suele ausentarse cada vez más de su lugar de trabajo, pudiendo llegar a sentir síntomas de alguna enfermedad, hasta padecer dolores.
- e) Consumo de drogas: El trabajador estresado suele fumar de manera impulsiva, así también suele tomar bebidas alcohólicas, llegando a consumir medicamentos antidepresivos.
- f) Aumento de accidente de trabajo: El trabajador estresado suele disminuir su atención a las actividades que realiza y descuida su seguridad, provocando gran cantidad de accidentes en su centro de labores.
- g) Falta de relación con los compañeros: Por lo general el trabajador estresado se relaciona cada vez menos con sus compañeros y piensa que todos están contra él, así que empieza a aislarse de su puesto de trabajo.

#### **2.2.2.6. Dimensiones del estrés laboral**

De acuerdo a Peiró (2018), el estrés laboral afecta a tres capacidades del ser humano, que son:

**Capacidad física:** se define como la posibilidad que tiene una persona para tener éxito en la ejecución de una tarea o en el desarrollo de una profesión; siendo las predisposiciones innatas del ser humano que le permiten tener, flexibilidad, fuerza y resistencia.

**Capacidad emocional:** es un conjunto de habilidades que le van

a permitir a la persona poder reconocer, apreciar y poder manejar de manera equilibrada las emociones, la que hace referencia a la inteligencia emocional.

**Capacidad social:** se define como el conjunto de estrategias de la conducta y las capacidades que ayudan a afrontar diversas situaciones de manera efectiva, permitiendo expresar los sentimientos, deseos u opiniones, permitiendo tener un comportamiento eficiente durante la interacción con otra persona.

Para Blanco (2018), el estrés laboral tiene las siguientes dimensiones:

- a) **Relaciones interpersonales:** son aquellas que se establecen entre al menos dos personas, en donde en el desarrollo integral de las personas tienen un papel fundamental, dado que en todo acto en el que intervengan dos o más personas se considera una relación humana.
- b) **Ambiente físico:** es todo aquello que se encuentra en el medio físico en el que el trabajador realiza sus tareas, y que puede provocar efectos negativos en su salud.
- c) **Factores organizacionales:** son producidos por el equipo de trabajo, la estructura y la cultura empresarial. Pueden tener consecuencias para la salud de los trabajadores a nivel físico, pero más psíquico y social.

Según Guerri (2018), las dimensiones del estrés laboral son:

- a) **Clima organizacional:** son todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo.
- b) **Factores extra organizacionales:** son aquellos factores productores que pueden ser estímulos físicos y que

encuentran en el ambiente de la organización.

- c) **Relaciones interpersonales:** tienen un papel importante en el desarrollo integral de la persona, donde el individuo obtiene importantes refuerzos sociales que favorecen su adaptación al mismo.

### 2.3. Marco conceptual

1. **Trabajo remoto:** es la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizarlas labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. (Escobedo, 2020)
  
2. **Estrés laboral:** es definido como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse a presiones internas y externas. Se trata de una situación o un conjunto de situaciones que las personas no puede asimilar y al no poder defenderse del malestar, responde con síntomas de estrés. (Evans, 2017)
  
3. **Motivación:** es el estado interno que dirige y mantiene una conducta de las personas hacia el logro de metas o de determinados fines, que es el impulso que mueve a las personas a realizar determinadas acciones. (Cornejo, 2018)
  
4. **Incentivos:** es la remuneración económica o en especies que induce a un trabajador a realizar determinada labor, se le considera como recompensa a su trabajo o colaboración. (Coll, 2018)

5. **Clima laboral:** es el ambiente generado por las emociones de los miembros de un equipo de trabajo u organización y se relaciona mucho con la motivación de los empleados, y es estado físico y mental de los trabajadores. (Blanco, 2018)

## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

**H<sub>0</sub>:** El trabajo remoto no influye significativamente en el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, año 2021.

**H<sub>1</sub>:** El trabajo remoto influye significativamente en el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, año 2021.

## 2.5. Variables

Variable independiente: Trabajo remoto.

Variable dependiente: Estrés laboral.

### 2.5.1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Instrumento	Escala de medición
Trabajo remoto	El trabajo remoto es la práctica laboral diaria normal fuera de la oficina mediante el uso de algún tipo de tecnología y una conexión a Internet, donde las personas pueden trabajar desde casa con una computadora portátil que se utiliza para conectarse de forma remota a sistemas clave, que pueden estar en la oficina. (Ortiz, 2020)	La variable trabajo remoto será medida mediante la aplicación del cuestionario en escala Likert, donde el nivel y puntaje más alto es Siempre y el nivel y puntaje más bajo es Nunca. (Llauradó, 2014)	Rendimiento laboral	1. El desempeño de los trabajadores frente al trabajo remoto. 2. La motivación de los trabajadores que realizan trabajo remoto. 3. Incentivos de los trabajadores según su responsabilidad y funciones. 4. La capacitación de los trabajadores.	Cuestionario	Ordinal
			Productividad laboral	5. El clima laboral del trabajo remoto. 6. El compromiso de los trabajadores con la institución. 7. La seguridad y salud de realizar trabajo remoto. 8. La innovación de realizar trabajo remoto.		
			Comunicación laboral	9. Tecnología que permita realizar el trabajo remoto. 10. La comunicación formal de la institución. 11. Comunicación informal dentro de la institución. 12. Comunicación interna en la institución.		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Instrumento	Escala de medición
Estrés laboral	El estrés laboral es definido como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse a presiones internas y externas. Se trata de una situación o un conjunto de situaciones que la persona no puede asimilar y al no poder defenderse del malestar, responde con síntomas de estrés. (Evans, 2017)	La variable estrés laboral será medida mediante la aplicación del cuestionario en escala Likert, donde el nivel y puntaje más alto es Siempre y el nivel y puntaje más bajo es Nunca. (Llauradó, 2014)	Capacidad física	13. Agotamiento de los trabajadores. 14. Dolor corporal de los trabajadores. 15. Frecuencia de ejercicios físicos de los trabajadores. 16. Alimentación saludable de los trabajadores.	Cuestionario	Ordinal
			Capacidad emocional	17. Descanso como intermedio en horas del trabajo. 18. Adaptación a las nuevas formas de trabajo. 19. Confianza y seguridad para el cumplimiento de metas. 20. Autocontrol de las emociones del trabajador.		
			Capacidad social	21. Trabajo en equipo de los docentes. 22. Relación interpersonal entre docentes y directivos. 23. Empatía entre todos los trabajadores. 24. Comunicación entre trabajadores.		

### III. MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. Material

##### 3.1.1. Población

De acuerdo a López (2015), la población es “el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación, está constituido por personas, animales o documentos.” (p. 69)

La población estuvo conformada 60 profesionales entre directivos, docentes y administrativos de la Institución Educativa N° 80081 “Julio Gutiérrez Solari” del Centro Poblado El Milagro, distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo, que laboran en el año 2021.

**Tabla 1**

*Población de la I.E. “Julio Gutiérrez Solari”*

Población	N°	%
Directivos	3	5%
Docentes	50	83.3%
Auxiliares	3	5%
Administrativos	4	6.7%
Total	60	100%

**Nota.** Ver Anexo 1

##### 3.1.2. Marco muestral

Según Canal (2017), el muestro no probabilístico por conveniencia se caracteriza porque se utiliza métodos en que no interviene el azar y, por lo tanto, se puede conocer los elementos de la población que pueden formar parte de la muestra, de acuerdo al criterio o juicio del investigador. (p. 126)

En la presente investigación se utilizó el Muestreo no Probabilístico por Conveniencia.

Fue no probabilístico porque la muestra estuvo basada en un juicio subjetivo, debido a que solo se necesitó los datos del personal que labora

en la Institución Educativa N° 80081 “Julio Gutiérrez Solari”, del año 2021.

Es por conveniencia debido a que solo se seleccionó a aquellas personas que tienen las características más relevantes, con conocimiento del tema materia de investigación.

### **3.1.3. Unidad de análisis**

Fueron los directivos, docentes, auxiliares y administrativos de la Institución Educativa N° 80081 “Julio Gutiérrez Solari” del Centro Poblado El Milagro, distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo.

### **3.1.4. Muestra**

Para Ocampo (2018), la muestra es “un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. La muestra es una parte representativa de la población, para obtenerla se aplican fórmulas lógicas.” (p. 38)

En el caso de la presente investigación, la población fue pequeña, por lo que se prefirió trabajar con todos los elementos de la población, es decir la muestra fue igual a la población, quedando conformada por 60 profesionales de la Institución Educativa N° 80081 “Julio Gutiérrez Solari”, del año 2021.

## **3.2. Métodos**

### **3.2.1. Tipo de investigación**

De acuerdo a Sampieri (2018), la investigación aplicada tiene como propósito resolver un problema conocido y encontrar respuestas a preguntas específicas. (p. 36)

La presente investigación fue de tipo aplicada, porque se buscó soluciones frente a la influencia del trabajo remoto en el estrés laboral en la Institución Educativa N° 80081 “Julio Gutiérrez Solari”.



### **3.2.2. Enfoque de investigación**

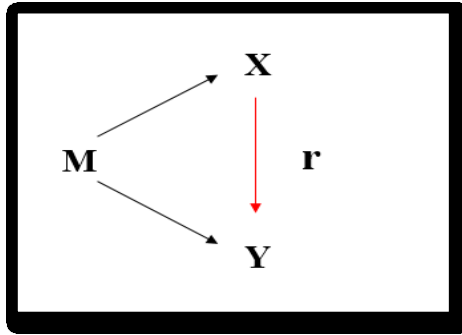
De acuerdo a Solís (2017), el enfoque de investigación cuantitativa se caracteriza porque busca cuantificar los datos que son obtenidos de la aplicación de instrumentos de recolección de datos, respetando su escala y posición, permitiendo su análisis e interpretación.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, debido a que se aplicó un cuestionario de preguntas en escala Likert, generando información estadística, que fue interpretada y analizada.

### **3.2.3. Diseño de contrastación**

La investigación fue no experimental debido a que los datos que se obtuvieron de la aplicación del cuestionario no fueron manipulados, sino que se procesó y analizó cada uno de ellos, demostrándose la realidad en la que se encuentran. Así también fue correlacional debido a que el objetivo general y específicos fueron en todo momento determinar la influencia del trabajo remoto en el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021. Todo ello es concordante con Hernández et al. (2017) que indica que el diseño de la investigación de tipo cuantitativa es no experimental y correlacional, donde se recopila datos numéricos y se cuantifican para obtener resultados y llegar a contrastar las hipótesis planteadas. (p. 470)

La influencia de las variables y dimensiones, se realizó mediante la prueba de hipótesis, para lo cual primero se demostró la correlación de las mismas mediante la prueba estadística de Spearman, luego se procedió a determinar la influencia mediante el estadístico R cuadrado de Pearson, todo ello es aplicable a datos que se encuentran en escala ordinal. Con la prueba de hipótesis se buscó rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alterna ( $H_1$ ), siempre que p-valor sea menor a 0.05 ( $p\text{-valor} < 0.05$ ) y que el Coeficiente de correlación sea positivo y lo más próximo a la unidad.



Donde:

M: muestra

X: variable independiente: trabajo remoto

Y: variable dependiente: estrés laboral

r: correlación causal

El cuestionario fue aplicado a la muestra, permitiendo extraer datos que fueron procesados y analizados, estos datos permitieron establecer la relación causal ( $r$ ) entre el trabajo remoto ( $x$ ) y el estrés laboral ( $y$ ), realizada mediante pruebas de hipótesis debidamente sustentadas de manera estadística.

### 3.24. Técnicas e instrumento de recolección de datos

De acuerdo a Tamayo (2017), la técnica de la encuesta tiene como instrumento al cuestionario, que consiste en un conjunto de preguntas cerradas o abiertas aplicadas a una muestra representativa de la población, con la finalidad de obtener información precisa acerca de una realidad.

Se utilizó la encuesta por ser una técnica de recolección de datos, que estuvo dirigido a una muestra representativa de la población, con el fin de conocer la opinión o hechos específicos del trabajo remoto y el estrés laboral.

Se utilizó el cuestionario como instrumento que ayudará a la recolección de información de forma cualitativa, que contuvo un conjunto

de 12 preguntas cerradas por cada variable. El cuestionario fue original, elaborado por los investigadores y validado por expertos.

El cuestionario, estuvo elaborado en escala Likert, donde los tipos de respuesta tuvieron un puntaje de la siguiente manera: Totalmente en desacuerdo (0), en desacuerdo (1), ni de acuerdo ni en desacuerdo (2), de acuerdo (3) y totalmente de acuerdo (4).

#### 3.2.4.1. Validación

Los instrumentos de recolección de datos han sido validados por tres expertos con grado de Maestro y Doctor, los que han evaluado los criterios de: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología; otorgando una calificación de Muy bueno y Excelente. Los validadores son los siguientes:

Nombres y apellidos	DNI	Grado académico
Marianella Julissa Alfaro Bazán	18111829	Doctora en Educación
Antonieta Mirelly Castillo Carbajal	18113958	Licenciada en Educación
Patricia Ismary Barinotto Roncal	47097971	Doctora en Administración

**Nota.** Ver Anexo 2

#### 3.2.4.2. Fiabilidad

La fiabilidad del instrumento se realizó mediante el estadístico Alfa de Cronbach, para lo cual Frías (2014) presenta sus coeficientes de confiabilidad.

**Tabla 1**

*Puntuación y calificación del Alfa de Cronbach*

Puntuación	Calificación
Mayores a 0.9	Excelente
Mayor de 0.8 hasta 0.9	Bueno Aceptable
Mayor de 0.7 hasta 0.8	Cuestionable
Mayor de 0.6 hasta 0.7	Pobre
Mayor de 0.5 hasta 0.6	

**Nota.** Elaboración según Frías (2014).

**Tabla 2**

*Fiabilidad del instrumento de recolección de datos a nivel de variable*

Variable	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Trabajo remoto	,743	12
Estrés laboral	,826	12

**Nota.** Ver anexo 3

La variable trabajo remoto obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.743 y 0.826 para la variable estrés laboral, que significa Aceptable y Bueno respectivamente (según tabla 3). Por lo tanto, el instrumento es fiable y está apto para ser aplicado en el presente estudio de investigación.

### 3.2.5. Procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos de la recolección de datos, fueron procesados mediante la estadística descriptiva, que permitirá obtener tablas y figuras. Se utilizó la estadística inferencial para realizar la prueba de normalidad o bondad de ajuste de los datos así se llegó a determinar que se utilizó Rho de Spearman para hallar las correlaciones de las variables y dimensiones, y para hallar la influencia se utilizó R cuadro de Pearson, todo ello con la finalidad de probar las hipótesis y lograr alcanzar los objetivos. Mediante el software SPSS V.25.

Para Hernández et al. (2017), las medidas de asociación para los datos ordinales que se emplearán es la Rho de Spearman, ya que se considera que las variables son simétricas, donde una variable es independiente y la otra variable es la dependiente; que toma un valor comprendido entre -1 y 1. Los valores próximos a 1, en valor absoluto, indican una fuerte relación entre las dos variables. Los valores próximos a cero indican que hay poca o ninguna relación entre las dos variables. (p. 328).

Los valores que tomaron la correlación de datos procesados a nivel de variable y dimensión fueron de la siguiente manera:

Valor	Significado
-1	Correlación negativa y perfecta
-0,9 a 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,001 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Influencia del trabajo remoto en el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,861 <sup>a</sup>	,742	,737	2,23279

a. Predictores: (Constante), Trabajo remoto

Nota: La tabla muestra la influencia del Trabajo remoto en el estrés laboral, realizada mediante R Cuadrado obteniendo un coeficiente de  $r^2=0.742$ , es decir el nivel de influencia ha sido del 74.2%; esto ha permitido determinar la influencia del trabajo remoto en el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

#### IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

##### 4.1. Presentación de resultados

**Objetivo general:** Determinar la influencia del trabajo remoto en el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

*Tabla 3*

*Relación del Trabajo remoto y el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021*

			Trabajo remoto	Estrés laboral
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,889**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,889**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota: La tabla 5 muestra la hipótesis general que es la relación existente entre las variables Trabajo remoto y Estrés laboral, realizadas mediante Rho de Spearman, obtenido un coeficiente Rho=0.889, permitiendo alcanzar el objetivo general y demostrando que existe una correlación positiva alta, con una significancia bilateral de 0.000 que es menor a 0.05 ( $p$ -valor<0.05), lo que indica que a mayor trabajo remoto mayor es el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, del departamento de La Libertad, durante el año 2021.

**Tabla 4**

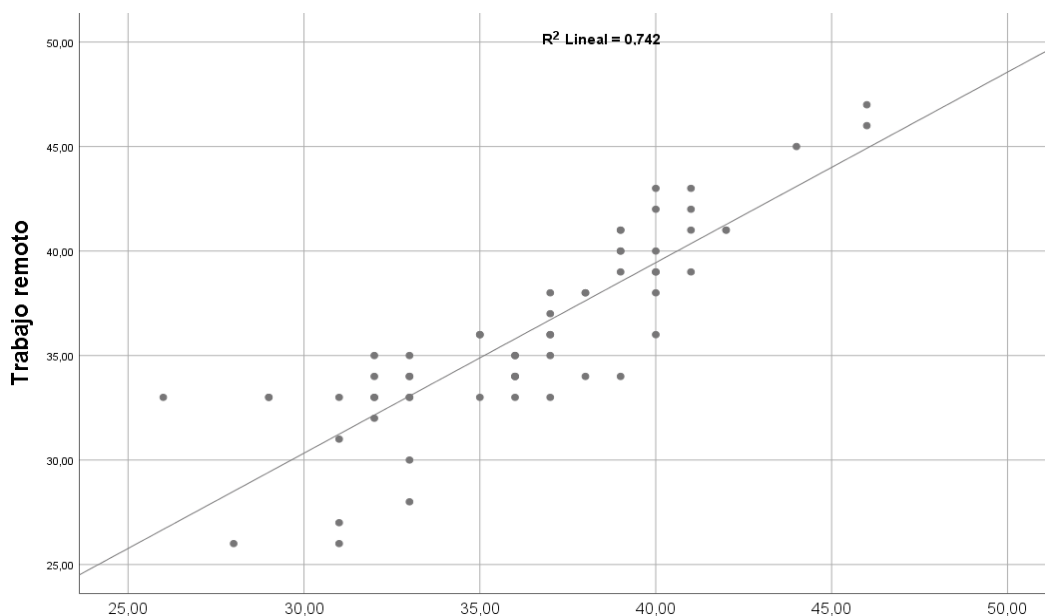
*Influencia del trabajo remoto en el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,861 <sup>a</sup>	,742	,737	2,23279

a. Predictores: (Constante), Trabajo remoto

Nota: La tabla 6 muestra la influencia del Trabajo remoto en el estrés laboral, realizada mediante R Cuadrado obteniendo un coeficiente de  $r^2=0.742$ , es decir el nivel de influencia ha sido del 74.2%; esto ha permitido determinar la influencia del trabajo remoto en el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

*Dispersión del trabajo remoto en el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari.*



**Figura 1.** La figura revela que a mayor trabajo remoto mayor es el estrés laboral



**Objetivo específico 1:** Determinar la influencia del trabajo remoto en la capacidad física de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

*Tabla 5*

*Relación del Trabajo remoto y la capacidad física de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.*

			Trabajo remoto	Capacidad física
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Capacidad física	Coeficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota: La tabla 7 muestra la hipótesis específica 1 que es la relación existente entre la variable Trabajo remoto y la dimensión Capacidad física, realizadas mediante Rho de Spearman, obtenido un coeficiente  $Rho=0.781$ , permitiendo alcanzar el objetivo específico 1, demostrando que existe una correlación positiva alta, con una significancia bilateral de 0.000 que es menor a 0.05 ( $p\text{-valor}<0.05$ ), lo que indica que a mayor trabajo remoto mayor es afectada la capacidad física por el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, del departamento de La Libertad, durante el año 2021.

*Tabla 6*

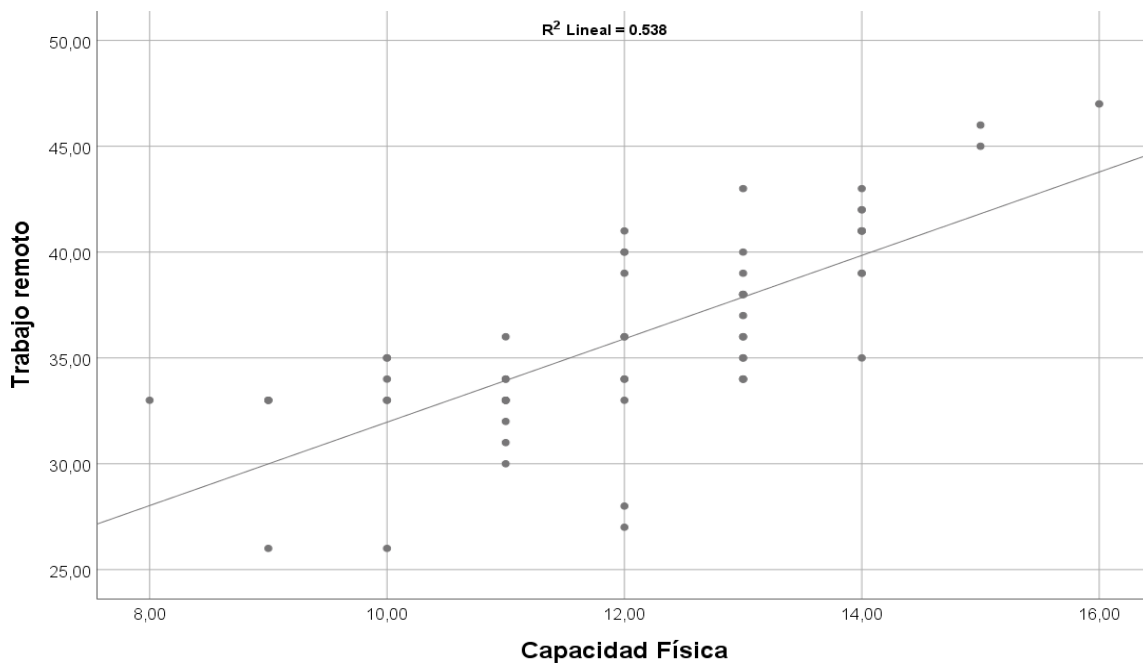
*Influencia del trabajo remoto en la capacidad física de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,734 <sup>a</sup>	,538	,530	1,17736

a. Predictores: (Constante), Trabajo remoto

**Nota:** La tabla 8 muestra la influencia del Trabajo remoto en la Capacidad física, realizada mediante R Cuadrado obteniendo un coeficiente de  $r^2=0.538$ , es decir el nivel de influencia ha sido del 53.8%; esto ha permitido determinar la influencia del trabajo remoto en la capacidad física de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

*Dispersión del trabajo remoto en la capacidad física de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari*



*Figura 2. La figura muestra que ha mayor trabajo remoto mayor afecta la capacidad física el estrés laboral*

**Objetivo específico 2:** Identificar la influencia del trabajo remoto en la capacidad emocional de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

*Tabla 7*

*Influencia del trabajo remoto en la capacidad física de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari*

		Trabajo remoto	Capacidad emocional
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	Capacidad emocional	Coeficiente de correlación	,726**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

Nota: La tabla 9 muestra la hipótesis específica 2 que es la relación existente entre la variable Trabajo remoto y la dimensión Capacidad emocional, realizadas mediante Rho de Spearman, obtenido un coeficiente  $Rho=0.726$ , permitiendo alcanzar el objetivo específico 2, demostrando que existe una correlación positiva alta, con una significancia bilateral de 0.000 que es menor a 0.05 ( $p\text{-valor}<0.05$ ), lo que indica que a mayor trabajo remoto mayor es afectada la capacidad emocional por el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, del departamento de La Libertad, durante el año 2021.

*Tabla 8*

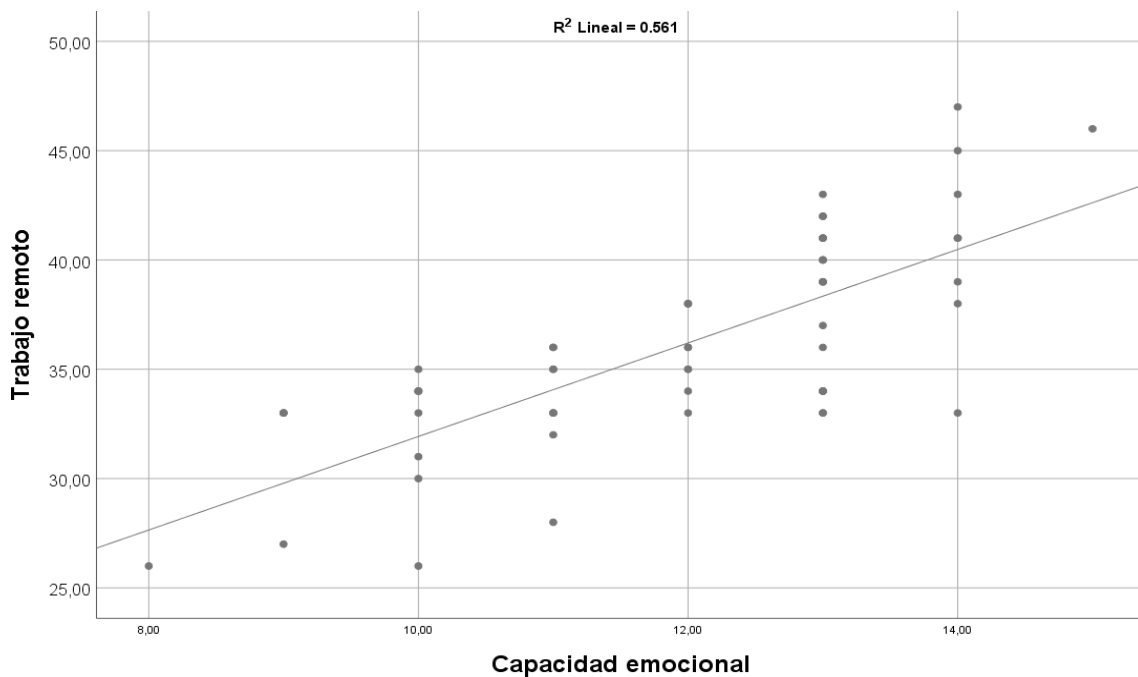
*Influencia del trabajo remoto en la capacidad emocional de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,749 <sup>a</sup>	,561	,554	1,07912

a. Predictores: (Constante), Trabajo remoto

**Nota:** La tabla 10 muestra la influencia del Trabajo remoto en la Capacidad emocional, realizada mediante R Cuadrado obteniendo un coeficiente de  $r^2=0.561$ , es decir el nivel de influencia ha sido del 56.1%; esto ha permitido determinar la influencia del trabajo remoto en la capacidad emocional de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

*Dispersión del trabajo remoto en la capacidad emocional de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari*



*Figura 3 .La figura muestra que a mayor trabajo remoto mayor es afectada la capacidad emocional por el estrés laboral*

**Objetivo específico 3:** Indicar la influencia del trabajo remoto en la capacidad social de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

*Tabla 9*

*Relación del Trabajo remoto y la capacidad social de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari*

		Trabajo remoto	Capacidad social
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	Capacidad social	Coefficiente de correlación	,814**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

Nota: La tabla 16 muestra la hipótesis específica 3 que es la relación existente entre la variable Trabajo remoto y la dimensión Capacidad social, realizadas mediante Rho de Spearman, obtenido un coeficiente Rho=0.814, permitiendo alcanzar el objetivo específico 3, demostrando que existe una correlación positiva alta, con una significancia bilateral de 0.000 que es menor a 0.05 (p-valor<0.05), lo que indica que a mayor trabajo remoto mayor es afectada la capacidad social por el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, del departamento de La Libertad, durante el año 2021.

*Tabla 10*

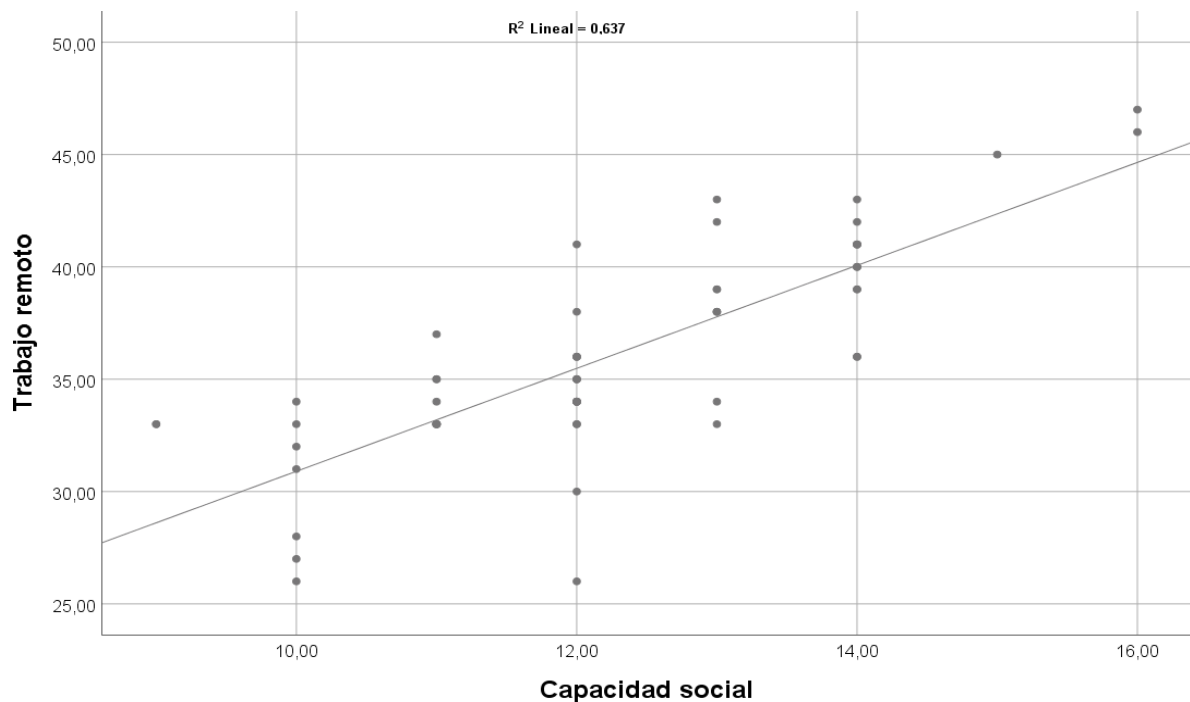
*Relación del Trabajo remoto y la capacidad social de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,798 <sup>a</sup>	,637	,631	,97622

a. Predictores: (Constante), Trabajo remoto

**Nota:** La tabla 12 muestra la influencia del Trabajo remoto en la Capacidad social, realizada mediante R Cuadrado obteniendo un coeficiente de  $r^2=0.637$ , es decir el nivel de influencia ha sido del 63.7%; esto ha permitido determinar la influencia del trabajo remoto en la capacidad social de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

*Dispersión del trabajo remoto en la capacidad social de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari*



*Figura 4. La figura muestra que a mayor trabajo remoto mayor se afecta la capacidad social por el estrés laboral.*

**Objetivo específico 4:** Analizar la influencia del estrés laboral en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

*Tabla 11*

*Relación del Estrés laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari*

			Rendimiento laboral	Estrés laboral
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,856**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,856**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota: La tabla 13 muestra la hipótesis específica 4 que es la relación existente entre la variable Estrés laboral y la dimensión Rendimiento laboral, realizadas mediante Rho de Spearman, obtenido un coeficiente Rho=0.856, permitiendo alcanzar el objetivo específico 4, demostrando que existe una correlación positiva alta, con una significancia bilateral de 0.000 que es menor a 0.05 (p- valor<0.05), lo que indica que a mayor estrés laboral mayor es afectado el rendimiento laboral de los docentes de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, del departamento de La Libertad, durante el año 2021.

*Tabla 12*

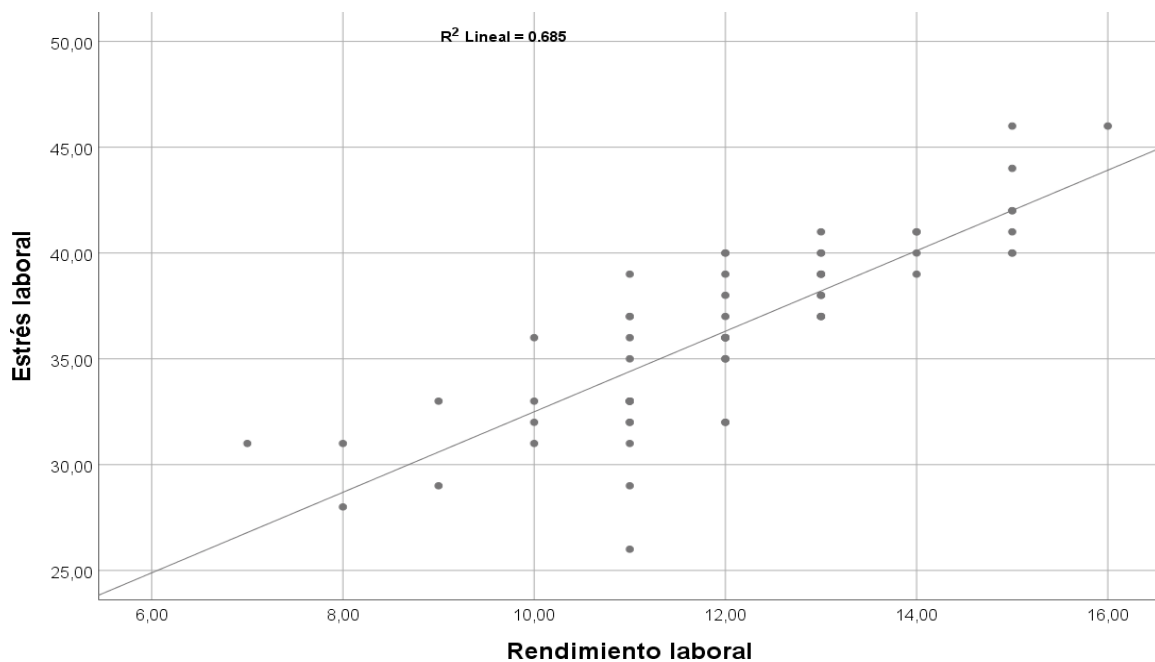
*Influencia del estrés laboral en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,828 <sup>a</sup>	,685	,680	2,46562

a. Predictores: (Constante), Estrés laboral

**Nota:** La tabla 14 muestra la influencia del Estrés laboral en el Rendimiento laboral, realizada mediante R Cuadrado obteniendo un coeficiente de  $r^2=0.685$ , es decir el nivel de influencia ha sido del 68.5%; esto ha permitido determinar la influencia del estrés laboral en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

*Dispersión del estrés laboral en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari*



*Figura 5 La figura muestra que a mayor estrés laboral mayor es afectado el rendimiento laboral de los trabajadores.*



**Objetivo específico 5:** Definir la influencia del estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

*Tabla 13*

*Relación del Estrés laboral y la productividad laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari*

			Productividad laboral	Estrés laboral
Rho de Spearman	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota: La tabla 15 muestra la hipótesis específica 5 que es la relación existente entre la variable Estrés laboral y la dimensión Productividad laboral, realizadas mediante Rho de Spearman, obtenido un coeficiente  $Rho=0.793$ , permitiendo alcanzar el objetivo específico 5, demostrando que existe una correlación positiva alta, con una significancia bilateral de 0.000 que es menor a 0.05 ( $p\text{-valor}<0.05$ ), lo que indica que a mayor estrés laboral mayor es afectado la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, del departamento de La Libertad, durante el año 2021.

*Tabla 14*

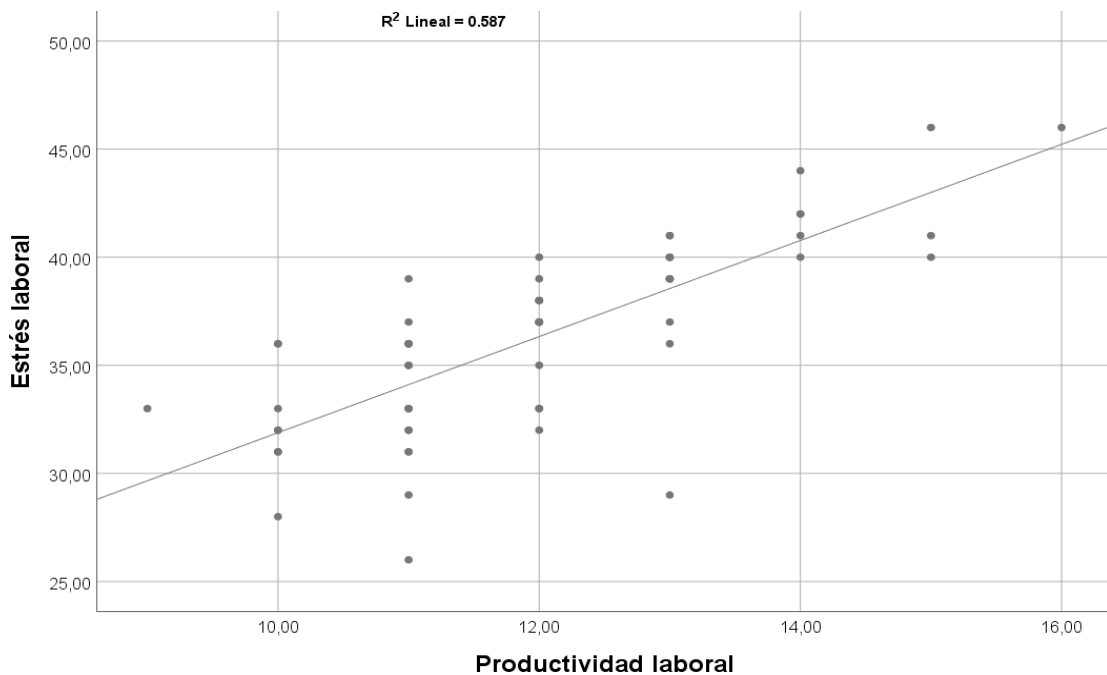
*Influencia del estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,766 <sup>a</sup>	,587	,580	2,82451

a. Predictores: (Constante), Estrés laboral

**Nota:** La tabla 16 muestra la influencia del Estrés laboral en la Productividad laboral, realizada mediante R Cuadrado obteniendo un coeficiente de  $r^2=0.587$ , es decir el nivel de influencia ha sido del 58.7%; esto ha permitido determinar la influencia del estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

*Dispersión del estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari*



*Figura 6. La figura muestra que a mayor estrés laboral más es afectada la productividad laboral.*

**Objetivo específico 6:** Demostrar la influencia del estrés laboral en la comunicación laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

*Tabla 15*

*Relación del Estrés laboral y la comunicación laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari*

			Comunicación laboral	Estrés laboral
Rho de Spearman	Comunicación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,730**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,730**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota: La tabla 17 muestra la hipótesis específica 6 que es la relación existente entre la variable Estrés laboral y la dimensión Comunicación laboral, realizadas mediante Rho de Spearman, obtenido un coeficiente Rho=0.730, permitiendo alcanzar al objetivo específico 6, demostrando que existe una correlación positiva alta, con una significancia bilateral de 0.000 que es menor a 0.05 (p-valor<0.05), lo que indica que a mayor estrés laboral mayor es afectado la comunicación laboral de los docentes de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, del departamento de La Libertad, durante el año 2021.

*Tabla 16*

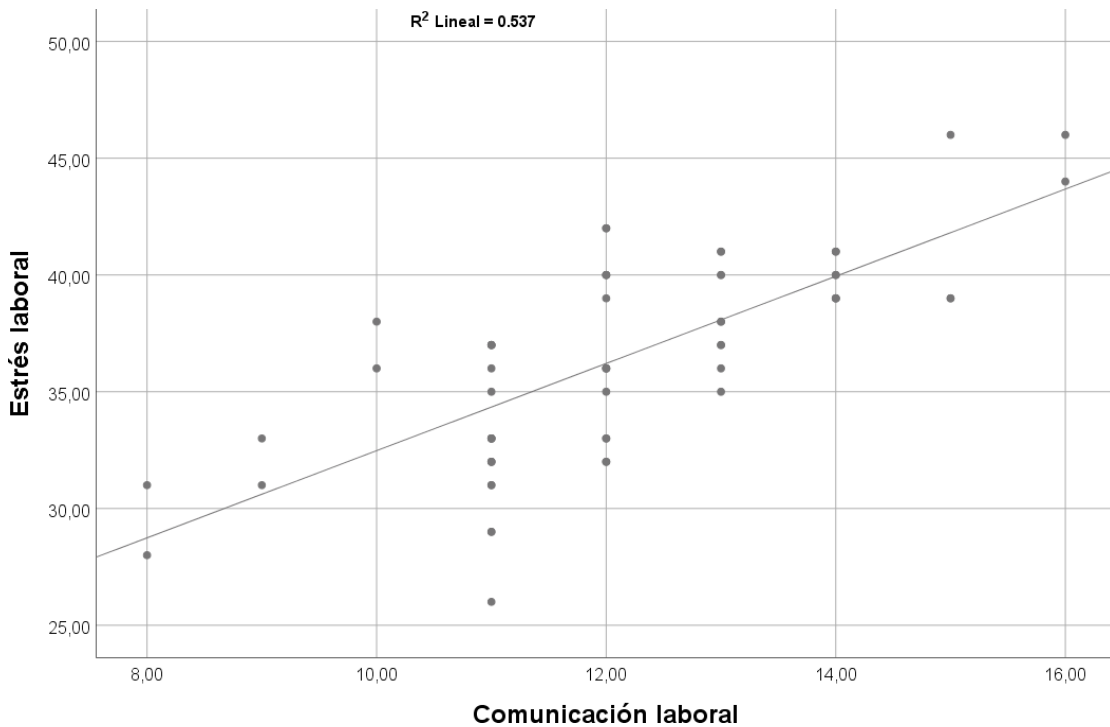
*Influencia del estrés laboral en la comunicación laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,733 <sup>a</sup>	,537	,529	2,99003

a. Predictores: (Constante), Estrés laboral

**Nota:** La tabla 18 muestra la influencia del Estrés laboral en la Comunicación laboral, realizada mediante R Cuadrado obteniendo un coeficiente de  $r^2=0.537$ , es decir el nivel de influencia ha sido del 53.7%; esto ha permitido determinar la influencia del estrés laboral en la comunicación laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.

*Dispersión del estrés laboral en la comunicación laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari*



*Figura 7. La figura muestra que a mayor estrés laboral mayor es afectado la comunicación laboral.*

## **Contrastación de hipótesis**

### **Hipótesis general**

Con la contrastación de la hipótesis general concluimos que existe relación directa significativa ( $\text{Sig.} < 0.05$ ) y en un nivel alto, entre el trabajo remoto y el estrés laboral, encontrándose un coeficiente Rho de Spearman de 0.889, con esto podemos deducir que a mayor trabajo remoto mayor es el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, del departamento de La Libertad, durante el año 2021.

Tabla 17

*Prueba de normalidad o bondad de ajuste del Trabajo remoto y Estrés laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
<b>Trabajo remoto</b>	,132	60	,001
Rendimiento laboral	,143	60	,004
Productividad laboral	,168	60	,000
Comunicación laboral	,163	60	,000
<b>Estrés laboral</b>	,113	60	,003
Capacidad física	,163	60	,000
Capacidad emocional	,222	60	,000
Capacidad social	,153	60	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: La tabla 19 muestra la prueba de normalidad o bondad de ajuste realizado mediante Kolmogorov – Smirnov, obteniendo una significancia menor a 0.05 es decir  $p\text{-valor} < 0.05$  demostrando con ello que los datos son no paramétricos, por lo que se utilizará Rho de Spearman para hallar las correlaciones y R cuadro de Pearson para hallar la influencia de las variables y dimensiones.

## 4.2. Discusión de resultados

Luego de haber procesado los datos, analizado e interpretado la información, se procede a realizar la discusión de los resultados.

El objetivo general fue, determinar la influencia del trabajo remoto en el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021; siendo el nivel de influencia del 74.2%, con un coeficiente  $Rho=0.889$  demostrando correlación positiva alta entre las variables trabajo remoto y estrés laboral, con una significancia bilateral de 0.000 donde  $p\text{-valor}<0.05$ , lo que indica que a mayor trabajo remoto mayor es el estrés laboral en los docentes. El resultado es concordante con la base teórica de Pérez (2020) que indica que el trabajo remoto se define como el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, en la empresa o institución con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos; así también, la Organización Mundial de la salud (2016) define al estrés laboral como la reacción que puede tener el individuo antes exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades.

Por otro lado, Coduti (2016) sostiene que el estrés es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan trastornos psicológicos. Así también, Ferris (2019), considera que la principal desventaja del trabajo remoto es que mientras trabajas de forma remota muchas veces no se dan cuenta que es tiempo de parar de trabajar y estar con la familia y amigos.

Además, concuerda con Fernández (2017) en su investigación "*Work stress and the performance of workers in the company sualupell curtiduría Suárez S.A. on the city of ambato in the period march - may 2016*" llegó a concluir que el estrés es un problema creciente, inhabilitante y con un coste personal, económico y social muy importante. Se presentó un 57% de ausentismo, la baja productividad en la empresa fue del 24%, los accidentes de los trabajadores fueron del 37% y el bajo desempeño en el trabajo fue de 42%.

También, concuerda con Evans (2017) en su artículo científico "*El estrés*

*laboral como síntoma de una empresa*” llegó a la conclusión que el estrés laboral es frecuente y muchas veces se debe a que algo anda mal en la empresa, se puede inferir que el 73% de los trabajadores han sentido algún tipo de estrés generado por las presiones de sus labores, el 67% han presentado algún problema físico, el más común ha sido la gastritis y cansancio.

*Por consiguiente, los directivos deben tomar conocimiento de los efectos que genera el estrés laboral a los docentes por estar realizando el trabajo remoto, por lo que se debe estar pendiente de las capacidades físicas, emocionales y sociales.*

El objetivo específico 1 fue, determinar la influencia del trabajo remoto en la capacidad física de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021; siendo el nivel de influencia del 53.8% con un coeficiente  $Rho=0.781$ , demostrando que existe una correlación positiva alta entre la variable trabajo remoto y la dimensión capacidad física, con una significancia bilateral de 0.000 donde  $p\text{-valor}<0.05$ , lo que indica que a mayor trabajo remoto mayor es afectada la capacidad física por el estrés laboral en los docentes. El resultado concuerda con la base teórica de Peiró (2018) que indica que la capacidad física es la posibilidad que tiene una persona para tener éxito en la ejecución de una tarea o en el desarrollo de una profesión.

Además, es concordante con Ramírez y Jamanca (2020) en su investigación “*Stress and perception of the ability to work in teachers of a public university*” llegó a concluir que el 52% de docentes presentan estrés crónico repercutiendo en su capacidad física y solo el 23% percibe estrés agudo.

También, concuerda con Londoño (2019), en su investigación “Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria La Sallista de Caldas Antioquia en el año 2016” llegó a concluir que los factores organizacionales como el clima, las relaciones interpersonales generan entre los trabajadores un 45.41% de estrés, a ello se puede sumar la presión laboral que genera un 28.14% de estrés afectando la capacidad física.

*Por lo tanto, la institución como los docentes deben de buscar un punto*



*de equilibrio entre el trabajo y las horas de trabajo, a fin de prevenir enfermedades que conlleven agravar la salud física y mental del educador.*

El objetivo específico 2 fue, identificar la influencia del trabajo remoto en la capacidad emocional de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021; siendo el nivel de influencia del 56.1% con un coeficiente  $Rho=0.726$ , demostrando que existe una correlación positiva alta entre la variable trabajo laboral y la dimensión capacidad emocional, con una significancia bilateral de 0.000 donde  $p\text{-valor}<0.05$ , lo que indica que a mayor trabajo remoto mayor es afectada la capacidad emocional por el estrés laboral en los docentes. El resultado es concordante con la base teórica de Blanco (2018) sostiene que la capacidad emocional es un conjunto de habilidades que le van a permitir a la persona poder reconocer y manejar de manera equilibrada las emociones.

El resultado es concordante con Rodríguez y Rivas (2017) en su investigación "*Stress and burnout at work: differences, updates and lines of intervention*" llegó a la conclusión que cada trabajador debe aprender las técnicas de relajación personal para que no afecte a su capacidad emocional y psíquico. El 41% de los trabajadores presentaron altos niveles de estrés, donde dos de cada tres trabajadores manifestaban haber sentido sobrecarga laboral, el 36% indicaba que sentía menor apoyo de sus compañeros y superiores y el 48% no tomaba descanso por enfermedad por temor al despido.

También, Osorio y Cejas (2018) en su investigación "*Work stress: a review study*" llegó a concluir que el estrés laboral se asocia principalmente a las variables de capacidad emocional, satisfacción laboral, llegando a afectar a más del 85% de los trabajadores de una organización, de los cuales solo el 35% tienen conocimiento sobre el estrés y sabe cómo lidiar con ello.

*Por lo expuesto, los docentes deben tener espacios que les permita recrear sus mentes, a fin de que no caigan en la monotonía del trabajo remoto, precisamente para evitar el estrés agudo y lleguen a la depresión.*

El objetivo específico 3 fue, indicar la influencia del trabajo remoto en la capacidad social de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021; siendo el nivel de influencia del 63.7% con un coeficiente  $Rho=0.814$ , demostrando que existe una correlación positiva alta entre la variable trabajo remoto y la dimensión capacidad social, con una significancia bilateral de 0.000 donde  $p\text{-valor}<0.05$ , lo que indica que a mayor trabajo remoto mayor es afectada la capacidad social por el estrés laboral en los docentes. El resultado es concordante con la base teórica de Peiró (2018) sostiene que la capacidad social es el conjunto de estrategias de la conducta y las capacidades que ayudan a afrontar diversas situaciones de manera efectiva.

Además, el resultado es concordante con Fernández (2016) en su investigación "*Estrés laboral en los peruanos: hallazgos recientes*" llegó a concluir que el peruano siente estrés por lo que vendrá y en sus vivencias del día a día, con malos salarios, inestabilidad del trabajo y la delincuencia nacional, generando inestabilidad en su capacidad social. El 43.2% de los maestros de primaria presentan estrés repercutiendo en su capacidad social.

También, es concordante con López y Neira (2019) en su investigación "El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú, 2019" llegó a concluir que el estresor mayor es, que los trabajadores no tiene espacio privado de trabajo, no tiene relaciones sociales y el equipo no apoya a las metas de los demás compañeros. El 64% de los trabajadores tienen un estrés laboral intermedio y el 36% un estrés bajo, debido al excesivo trabajo.

*En consecuencia, los docentes conjuntamente con las autoridades de la institución deben fomentar espacios donde todos puedan participar e interactuar, con la finalidad de que puedan socializar y expresar sus opiniones y sentimientos.*

El objetivo específico 4 fue, analizar la influencia del estrés laboral en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021, siendo el nivel de influencia del 68.5%, con un

coeficiente  $Rho=0.856$ , demostrando que existe una correlación positiva alta entre la variable estrés laboral y la dimensión rendimiento laboral, con una significancia bilateral de 0.000 donde  $p\text{-valor}<0.05$ , lo que indica que a mayor estrés laboral mayor es afectado el rendimiento laboral de los docentes. El resultado es concordante con la base teórica de Bustamante (2018) sostiene que el rendimiento laboral se mide en función a la eficiencia del trabajo realizado, así poder garantizar la productividad de la organización.

Además, concuerda con Delgado et al. (2020) en su investigación "*Stress and work performance of a health network staff*" donde llegó a concluir que el estrés laboral repercute en el rendimiento laboral en un 38,8%; la correlación entre el estrés laboral y la productividad negativa moderada, la correlación entre el estrés y las conductas laborales fue negativa moderada; observándose que existió niveles medio y alto de estrés laboral y una categoría regular de desempeño.

También, concuerda con Trujillo (2017) en su investigación "*El estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del servicio de administración tributaria de Trujillo – 2015*" llegó a concluir que el 58% de los trabajadores tienen carga laboral excesiva afectando al rendimiento laboral, 59% indica que los plazos para terminar las tareas son bastantes ajustados y el 54% sostiene sentir mucho cansancio al final de la jornada laboral.

*De la misma forma, las autoridades de la institución deben preocuparse por el rendimiento laboral de los docentes, teniendo en cuenta que el trabajo remoto es una nueva forma de trabajo en donde el educador recién se está adaptando, por lo que se debe de respetar los horarios y espacios que normalmente se da en el trabajo presencial.*

El objetivo específico 5 fue, definir la influencia del estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021; siendo el nivel de influencia del 58.7% con un coeficiente  $Rho=0.793$ , demostrando que existe una correlación positiva alta entre la variable estrés laboral y la dimensión productividad laboral, con una

significancia bilateral de 0.000 donde  $p\text{-valor} < 0.05$ , lo que indica que a mayor estrés laboral mayor es afectado la productividad laboral de los docentes. El resultado es concordante con la base teórica de Cornejo (2018) que sostiene que la productividad labora busca medir la eficiencia del trabajador en relación a su equipo de trabajo, máquina y utilización de insumos.

Además, concuerda con Ramírez y Jamanca (2020) en su investigación "*Stress and perception of the ability to work in teachers of a public university*" donde llegó a concluir que los docentes presentan una relación negativa moderada entre el estrés y la capacidad de trabajo, por lo que las altas demandas físicas y mentales tiene efecto a largo plazo generando una baja productividad laboral.

También, concuerda con Dioses (2019), en su investigación "Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en colaboradores de una Organización de Trujillo" concluyó que en la variable Estrés Laboral hay un porcentaje de similitud en nivel bajo con 47% con productividad laboral con una significancia de 0,028, entre dicha variable y dimensión; existe relación de bienestar psicológico y estrés laboral una significancia de 0,038, lo cual acepta una relación existente entre variables.

*Por tanto, los directivos de la institución y los docentes deben tener en claro que un trabajador es productivo cuando se tiene un buen clima laboral, materiales y herramientas que ayuden a alcanzar las metas y objetivos establecidos.*

El objetivo específico 6 fue, demostrar la influencia del estrés laboral en la comunicación laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021; siendo el nivel de influencia del 53.7% con un coeficiente  $Rho=0.730$ , demostrando que existe una correlación positiva alta, con una significancia bilateral de 0.000 que es menor a 0.05 ( $p\text{-valor}<0.05$ ), lo que indica que a mayor estrés laboral mayor es afectado la comunicación laboral de los docentes. El resultado concuerda con base teórica de Bustamante (2018) sostiene que la comunicación labora es el proceso mediante el cual un trabajador o la entidad busca ponerse en contacto con otra persona de la organización o departamento.

Además, concuerda con Delgado (2020) en su investigación *“El trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covid 19”* llegó a concluir que el trabajo remoto presenta deficiencias en la comunicación laboral, donde el 75% de los trabajadores remotos no logran cumplir las metas que se les asigna debido a las interferencias de los canales de comunicación.

También, concuerda con Edquen (2020) en su investigación *“Remote work and job performance of the staff of the provincial office of the cutervo during the state of emergency-covid 19”* llegó a concluir que el 73% de los trabajadores no contaba dispositivos y las herramientas, ni los conocimientos necesarios para usar medios digitales y la coordinación ha sido pésima, el 55% no logró articular un trabajo efectivo que permita cumplir con las obligaciones desde casa.

*Por lo expuesto, los directivos deben buscar garantizar la buena comunicación entre los docentes, mediante canales fáciles de comunicación en donde todos puedan acceder de manera rápida y oportuna.*

## CONCLUSIONES

1. El trabajo remoto influye en la capacidad física de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021; siendo el nivel de influencia del 53.8%, demostrando que existe una correlación positiva alta entre la variable trabajo remoto y la dimensión capacidad física, donde  $p\text{-valor} < 0.05$ , lo que indica que a mayor trabajo remoto mayor es afectada la capacidad física de los docentes; sin embargo se considera importante adoptar estrategias que ayuden a minimizar el agotamiento, dolor corporal y mejorar la alimentación de los trabajadores para fortalecer la capacidad física.
2. El trabajo remoto influye en la capacidad emocional de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021; siendo el nivel de influencia del 56.1%, demostrando que existe una correlación positiva alta entre la variable trabajo laboral y la dimensión capacidad emocional, donde  $p\text{-valor} < 0.05$ , indicando que a mayor trabajo remoto mayor es afectada la capacidad emocional docente; sin embargo se considera importante adoptar estrategias que permitan un mejor descanso, autocontrol, adaptación y confianza de los trabajadores para fortalecer la capacidad emocional.
3. El trabajo remoto influye en la capacidad social de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021; siendo el nivel de influencia del 63.7%, demostrando que existe una correlación positiva alta entre la variable trabajo remoto y la dimensión capacidad social, donde  $p\text{-valor} < 0.05$ , lo que indica que a mayor trabajo remoto mayor es afectada la capacidad social docente; sin embargo se considera importante adoptar estrategias que permitan mejorar las relaciones interpersonales, la empatía y el trabajo en equipo para fortalecer la capacidad social.

4. El estrés laboral influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021, siendo el nivel de influencia del 68.5%, demostrando que existe una correlación positiva alta entre la variable estrés laboral y la dimensión rendimiento laboral, donde  $p\text{-valor} < 0.05$ , lo que indica que a mayor estrés laboral mayor es afectado el rendimiento laboral docente; sin embargo, se considera importante adoptar estrategias que permitan motivar, incentivar y capacitar a los trabajadores para fortalecer el rendimiento laboral.
  
5. El estrés laboral influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021; siendo el nivel de influencia del 58.7%, demostrando que existe una correlación positiva alta entre la variable estrés laboral y la dimensión productividad laboral, donde  $p\text{-valor} < 0.05$ , lo que indica que a mayor estrés laboral mayor es afectado la productividad laboral del docente; sin embargo, se considera importante adoptar estrategias que permitan innovar, comprometer, dar seguridad y un buen clima laboral a los trabajadores para fortalecer la productividad laboral.
  
6. El estrés laboral influye en la comunicación laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021; siendo el nivel de influencia del 53.7%, demostrando que existe una correlación positiva alta entre la variable estrés laboral y la dimensión comunicación laboral, donde  $p\text{-valor} < 0.05$ , lo que indica que a mayor estrés laboral mayor es afectado la comunicación laboral docente; sin embargo, se considera importante adoptar estrategias que permitan un mejor uso de la tecnología y de la comunicación interna y formal para fortalecer la comunicación laboral de la entidad.
  
7. El estrés laboral influye en la comunicación laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021; siendo el nivel de influencia del 53.7%, demostrando que existe una correlación positiva alta, donde  $p\text{-valor} < 0.05$ , lo que indica que a mayor estrés laboral mayor es afectado la comunicación laboral de los docentes.

El presente estudio, tuvo como limitaciones la ubicación geográfica de la institución educativa debido a que es lejana de la ciudad. Además, el contexto era complicado porque se estaba atravesando la crisis sanitaria ocasionada por el Covid 19 .



## RECOMENDACIONES

- Buscar un punto de equilibrio entre el trabajo y las horas de trabajo, a fin de que los docentes puedan prevenir enfermedades que conlleven agravar la salud física y mental.
- Tener espacios que les permita recrear sus mentes, a fin de que los docentes eviten recaer en la monotonía del trabajo remoto, precisamente para evitar el estrés agudo y llegar a la depresión, afectando su estado emocional.
- Fomentar conjuntamente espacios donde todos puedan participar e interactuar, con la finalidad de que los directivos y docentes puedan socializar y expresar sus opiniones y sentimientos, así reducir el estrés laboral.
- Tomar en cuenta rendimiento laboral de los docentes siendo las autoridades de la institución las encargadas de esta disposición, considerando que el trabajo remoto es una nueva forma de trabajo en donde el educador recién se está adaptando, por lo que se debe de respetar los horarios y espacios del trabajo presencial.
- Promover un buen clima laboral por parte de los directivos de la institución y los docentes para así fortalecer los materiales y herramientas que ayuden a alcanzar las metas y objetivos establecidos para garantizar la productividad de los docentes, asimismo motivarlos e incentivarlos.
- Garantizar la buena comunicación entre los docentes, siendo los directivos los que impulsen esta medida, mediante canales fáciles de comunicación en donde todos puedan acceder de manera rápida y oportuna.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, C., Vauro, M., y Labarthe, J. (2018). *Estresores laborales y bienestar en el trabajo en el personal*. Uruguay: Universidad Católica de Uruguay.
- Aguirre, V. (2019). *El estrés laboral: Síntomas*. España: Revista Topdoctors.
- Alvarado, R., Flores, C., Bombón, C., y Bolos, A. (2020). *The impact of telework and business administration*. Ecuador: Revista Científica de la investigación y el conocimiento.
- Aragón, R. (2017). *Disadvantages of remote work*. USA: Editorial Sinnap.
- Arias, F. (2017). *Tipo de investigación en Metodología de la investigación*. México: Mc Grall Hill.
- Bardón, J. (2018). *Estresores laborales: tipos, clasificación y ejemplos*. España: Revista Psicología y mente.
- Bautista, D. (2018). *Perfil ético en la profesionalización de los servidores públicos*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Bazan, P. (2021). *Intervention program in front of the work stress in employees from a financial company in Trujillo*. La Libertad: Universidad Privada del Norte.
- BCRP. (2021). *Organismo Públicos del Perú*. Lima, Perú: Banco Central de Reserva del Perú.
- Belaunde, D. (2016). *Las instituciones públicas*. Lima, Perú: Actualidad Gubernamental.
- Blanco, E. (2018). *La comunicación interna de la empresa: para que sirven*. México: Revista Persum.
- Bustamante, P. (2018). *Medición del trabajo remoto*. Colombia: Revista actualidad empresarial.
- Campos, C. (2018). *Classes of responsibility of public employees*. USA: Democratic política editorial.
- Canal, N. (2017). *Técnicas de muestreo: Sesgos más frecuentes*. México: Mc Graw Hill.
- Cárdenas, A. (2020). *¿Por qué el Estado no tiene capacidad de gestión?* Lima, Perú: Diario RPP noticias.
- Carlzon, J. (2017). *Comunicación en el ámbito laboral*. Guatemala: Revista actualidad empresarial.

- Castañeda, V. (2016). *Los problemas públicos y la gestión pública*. Lima, Perú: Revista por puesta país.
- CEPAL. (2020). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas.
- CGR. (2018). *PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR*. Lima, Perú: Contraloría General de la República.
- Chanamé, C. (2017). *Cuatro deficiencias de la Gestión Pública en Perú que se deben resolver*. Lima, Perú: Universidad Continental.
- Cirera, Y., y Dias, E. (2016). *IMPACTO DE LOS ESTRESORES LABORALES EN LOS PROFESIONALES Y EN LAS ORGANIZACIONES*. Argentina: Universidad del Centro Educativo Latinoamericano.
- Coduti, P. (2016). *Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional*. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo.
- Coll, F. (2018). *Incentivo como medio de generación de Productividad laboral*. Colombia: Revista de economía.
- Cornejo, A. (2018). *La motivación en el ámbito laboral*. España: Revista financiera.
- Dávila, C. (2020). *Diferencias entre el teletrabajo y el trabajo remoto*. Lima, Perú: Actualidad Gubernamental.
- Del Alcázar, P. (2018). *REMOTE WORK: THE DISADVANTAGES OF WORKING OUTSIDE THE OFFICE*. México: Edit Mentinno.
- Delgado, Á. L. (2020). *El trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covid 19*. Lima, Perú: Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Delgado, S., Calvanapón, F., y Cárdenas, K. (2020). *Stress and work performance of a health network staff - Universidad César Vallejo*. Lima, Perú: Revista Redalyc.org.
- Diario el Comercio. (2020). *Teletrabajo y trabajo remoto: ¿en qué se diferencian y qué características tienen?* Lima, Perú: Redacción EC.
- Diario Gestión. (2020). *Sintomatologías o problemas psicológicos que genera el trabajo remoto*. Lima, Perú: Editorial: Revistas de actualización.
- Dioses, B. (2019). *Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en colaboradores de una Organización de Trujillo*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Edquen, C. (2020). *Remote work and job performance of the staff of the provincial office of the cutervo during the state of emergency-covid 19*. Piura: Universidad Señor de Sipán.

- Escobedo, A. (2020). *El trabajo remoto: expectativas*. Lima, Perú: Gaceta laboral.
- Evans, D. (2017). *El estrés laboral como síntoma de una empresa*. España: Revistas Científicas de América Latina, el Caribe.
- Evans, D. (2017). *El estrés laboral como síntoma de una empresa*. Bolivia: Universidad Católica Boliviana San Pablo.
- Félix, R., García, C., y Mercado, M. (2018). *El estrés en el entorno laboral: consecuencias*. México: Instituto Tecnológico de Sonora.
- Fernández, M. (2016). *Estrés laboral en los peruanos: hallazgos recientes*. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Fernández, P. (2017). *Work stress and the performance of workers in the company sualupell curtiduría suárez S.A. on the city of ambato in the period march - May 2016*. Venezuela: Universidad Técnica de Ambato.
- Fernández, V. (2017). *Estrés laboral: una respuesta natural frente a demandas asociadas a la actividad profesional*. México: Revistas de Salud y Bienestar.
- Ferris, T. (2019). *Consejos para superar las 6 desventajas del teletrabajo*. USA: Editorial Trello.
- Frías, D. (2014). *Análisis de fiabilidad de las puntuaciones de un instrumento*. Barcelona: Estadística aplicada
- Fidalgo, M. (2019). *Trabajo remoto: los beneficios de esta modalidad de trabajo*. España: Revista digital Michael Page.
- Fundación europea. (2017). *El estrés laboral en Europa*. España: Revista Europea Laboral
- Gallardo, I. (2018). *Síntomas del estrés laboral*. España: Revista salud ocupacional.
- Gálvez, J. (2017). *La importancia del teletrabajo*. Ecuador: Editorial Portafolio.
- Ganster, D. (2018). *El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud*. España: Revista Neurología y psicología.
- García, M. (2020). *Study reveals the importance of remote work for employees and companies*. California: Editorial wishbird.
- Garrido, M. (2019). *El concepto de Administración pública*. España: Universidad de Oviedo.
- Geo, V. (2017). *Productividad laboral*. México: Editorial de Economía.
- Gil, F. (2018). *Teletrabajo: importancia de la comunicación interna se triplicó desde que trabajamos en casa*. Lima, Perú: Diario Gestión.

- Grosser, L. (2016). *Capacidades físicas: conceptos*. Colombia: Revista de investigación cuerpo, cultura y movimiento.
- Guerri, M. (2018). *Capacidad emocional: el papel de las emociones en nuestras vidas*. México: Revista digital Psicoactiva.
- Halpern, D., y Castro, C. (2020). *Trabajo remoto: cómo trabajar a la distancia manteniendo la cercanía*. Santiago de Chile: Editorial Tren Digital.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. d. (2017). *Metodología de la investigación - sexta edición*. México: McGraw-hill / interamericana editores, s.a. de C.V.
- Hodgson, G. (2017). *¿Qué son las instituciones?* Florida, USA: University of Hertfordshire, U. K.
- Hoyo, M. (2016). *El estrés laboral: estresores laborales*. España: Instituto nacional de seguridad e higiene.
- Hoyos, P. (2017). *Trabajo en equipo: una habilidad del ser humano*. México: Revista de Psicología empresarial.
- IESM. (2018). *Estrés laboral afecta a casi el 26% de la población adulta de Lima*. Lima, Perú: Instituto Especializado de Salud Mental.
- INEI. (2021). *El trabajo remoto: efectos a los trabajadores peruanos*. Lima, Perú: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Iturralde, C., y Duque, L. (2020). *Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto de covid-19: variables de análisis desde el enfoque marxista*. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Izquierdo, F. (2018). *Estrés laboral: no dejes que entre en tu vida*. España: Revista Corazón y Salud.
- Jaramillo, H. (2019). *El trabajo remoto: los beneficios de una forma de organización laboral*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- La Fundación Española del Corazón. (2018). *El estrés laboral y las múltiples enfermedades que provoca*. España: Revista Corazón y Salud.
- Llauradó, O. (2014). *La escala de Likert*. México: Revista Quest.
- Londoño, L. F. (2019). *Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016*. Colombia: Corporación Universitaria Lasallista de Caldas.
- López, E. (2018). *Perfil del servidor público*. Lima, Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

- López, E., y Neira, L. (2019). *El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú, 2019*. Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- López, P. (2015). *Población, muestra y muestreo*. Bolivia: Mc Grall Hill.
- Madueño, R. (2017). *Instituciones de derecho público*. México: Actualidad empresarial.
- Mars, H. (2018). *5 beneficios del trabajo a distancia para empresas y empleados*. México: Revista digital Entrepreneur.
- Martínez, R. (2018). "Telecommuting as a labor market tendency - Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador. Ecuador: Revista de Ciencias de la Administración y Economía, vol. 9.
- Martínez, J. (2016). *Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados*. Madrid, España: Pearson Educación S.A.
- Maset, J. (2019). *Estrés laboral: Síntomas*. México: Revista Cinfasalud.
- Mejía, C., y Chacon, J. (2019). *Factores asociados al estrés laboral de seis países de Latinoamérica*. España: Revista Asociación Española Medica de Trabajo.
- MINSA. (2019). *El estrés laboral en el Perú: en las instituciones públicas*. Lima, Perú: Ministerio de Salud.
- Muñoz, D. (2017). *El desempeño de los trabajadores*. México: Revista digital de salud física.
- Navarro, R. (2018). *Trabajo remoto: Ventajas y desventajas*. España: Editorial Truora.
- Ocampo, D. (2018). *Selección de Muestra en investigación Cuantitativa*. Colombia: Revista Punto Cero.
- OIT. (2016). *El estrés laboral: un enfoque latinoamericano*. México: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19*. México: Organización Internacional del Trabajo.
- OMS. (2016). *La organización del trabajo y el estrés*. España: Organización Mundial de la salud.
- ONU. (2020). *El trabajo remoto o teletrabajo: una nueva forma de trabajo*. Nueva York: Organización de las Naciones Unidas.
- Ortiz, A. (2020). *Trabajo remoto: Beneficios o ventajas*. España: Editorial Pearson.
- Osio, L. (2017). *El Trabajo remoto o teletrabajo: Una opción en la era*

*digital.*

Venezuela: Universidad de Carabobo.

Osorio, J., y Cárdenas, L. (2016). *Estrés laboral: estudio de revisión*. Medellín, Colombia: Universidad de San Buenaventura.

Osorio, J., y Cárdenas, L. (2018). *Work stress: a review study - Universidad San Buenaventura*. Colombia: Revista Perspectiva en psicología Vol. 13.

Palomar, A. (2019). *Organismos públicos*. España: Revista Información jurídica.

Peiró, R. (2018). *Estrés laboral: afectación de capacidades*. España: Revista digital de Psicología.

Pérez, C. (2020). *Trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19*. Lima, Perú: Actualidad Laboral.

Quispe, Á. (2020). *Teletrabajo o trabajo remoto: similitudes y diferencias*. Lima, Perú: Revista digital Peruweek.

Ramírez, E., y Jamanca, R. (2020). *Stress and perception of the ability to work in teachers of a public university - Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo*. Ancash, Perú: Revista científica, Inicc-Perú.

Rankmi. (2020). *Resultados Estudio: "Estado del Trabajo Remoto en América Latina 2020"*. México: Revista Build a People.

Reátegui, A. (2020). *La importancia de la cercanía en el trabajo remoto*. México: Mundo empresarial.

Riquelme, M. (2018). *Estrés Laboral ¿En qué consiste y cuáles son sus características?* México: Revista de Recursos Humanos y empresas.

Rodríguez, R., y Rivas, S. (2017). *Stress and burnout at work: differences, updates and lines of intervention - Universidad Autónoma de Madrid*. Madrid, España: Revista Medicina y Seguridad del Trabajo.

Rodríguez, R., Roque, Y., y Molerio, O. (2017). *Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento*. Guatemala: Revista Internacional de Psicología.

Rupay, S. (2018). *Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.

Saldaña, S. (2019). *Clima laboral: en el trabajo remoto*. España: Revista Work Meter.

Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.

Sánchez, M. (2018). *Consecuencias negativas del estrés laboral*. México: Revista Nueva Tribuna.

Sandoval, J. (2018). *Los síntomas de estrés laboral*. México: Revista Previsora.

Organizacional.

Santos, B. (2020). *Ventajas y desventajas del trabajo remoto*. México: Revista de emprendimientos.

Santurino, S. (2018). *¿Cuáles son las consecuencias del estrés laboral?* México: Revista Salud Integral.

Software Microsoft. (2017). *El trabajo remoto: la nueva forma de trabajar*. México: ITM Platform.

Solano, D. (2016). *La comunicación en instituciones públicas: balance y perspectivas*. Lima, Perú: Actualidad empresarial.

Solís, L. D. (2017). *Enfoque de investigación: Cuantitativo*. Colombia: Revista Investigativa Colombiana.

Solís, T. (2020). *Adaptación de la Escala del ESB en docentes con trabajo remoto de instituciones educativas, Trujillo*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.

Sonic Wall. (2018). *Ventajas del trabajo remoto: encuesta a trabajadores*. México: ITM Platform.

Sovero, S. (2018). *Perfil que tiene un funcionario público moderno*. Lima, Perú: Universidad Continental.

Stavroula, L., y Griffiths, A. (2018). *La organización del trabajo y el estrés*. Reino Unido: Instituto Finlandés de Salud Ocupacional.

Tamayo, C. (2017). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. México: Mc Grall Hill.

Treceno, V. (2019). *Los estresores laborales*. México: Revista empresarial Nuevo Milenio.

Trigo, T. (2007). *Síndrome de burnout estafa profesional de los trastornos psiquiátricos*. España: Revista Psiquiatría Clínica.

Trujillo, N. (2017). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del servicio de administración tributaria de Trujillo –2015*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.

Valdés, M. (2017). *Psicobiología del estrés laboral: consecuencias*. Barcelona, España: Mac Graw Hill.

Valencia, A. M. (2018). *Regulatory Aspects of Teleworking in Peru: Analysis and Perspectives - Universidad Tecnológica del Perú*. México: Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla.



- Vilca, L. (2017). *Estrés laboral: qué es, síntomas, causas y consecuencias*. México: Revista Psicología organizacional.
- Villalba, V. (2017). *Características del estrés laboral*. México: Revista de Psicología empresarial.
- Villanueva, E. (2017). *Causas y características del estrés laboral*. México: Revista Psicosociales en el Trabajo.
- Villar, V. (2019). *La función pública y la responsabilidad administrativa en el ordenamiento jurídico peruano*. Lima, Perú: Ministerio de Justicia.
- Vinatea, J., y Toyama, J. (2017). *the differences between telecommuting, remote work and home work*. México: Revista digital al día.
- Yarnold, E. (2020). *La situación actual y el futuro del trabajo remoto en el Perú - Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima, Perú: Revista cielo laboral.

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Instrumento de recolección de datos

### **CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE TRABAJO REMOTO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JULIO GUTIÉRREZ SOLARI**

#### **“Trabajo remoto y su influencia en el estrés laboral en la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021”**

La presente encuesta está dirigida a directivos, docentes y administrativos de la Institución Educativa N° 80081 “Julio Gutiérrez Solari” del Centro Poblado El Milagro, distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo. La finalidad de este cuestionario es determinar si el trabajo remoto influye en el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, año 2021. Se les pide tengan a bien responder de la manera más objetiva posible las preguntas que a continuación se presentan. Este cuestionario es anónimo, se agradece por anticipado su colaboración.

Marque con una “x”, la calificación que a su criterio corresponde a los siguientes ítems, considerando que:

0=Totalmente en desacuerdo

1=En desacuerdo

2=Ni en acuerdo ni en desacuerdo

3=De acuerdo

4= Totalmente de acuerdo

I T E M	VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO	0	1	2	3	4
	PREGUNTAS					
	<b>DIMENSIÓN 1. Rendimiento laboral</b>					
1	Siento que tengo un buen desempeño laboral cuando realizo trabajo remoto.					
2	Me siento motivado para realizar mis funciones mediante trabajo remoto.					
3	Se me otorga incentivos por cumplir mi responsabilidad y funciones.					
4	La institución educativa me capacita con frecuencia					
	<b>DIMENSIÓN 2. Productividad laboral</b>					

5	Siento que existe un buen clima laboral en el trabajo remoto.					
6	Me siento comprometido con los trabajos y actividades de la institución.					
7	Aplico normas de seguridad y salud durante el desempeño del trabajo remoto.					
8	Soy innovador durante la realización del trabajo remoto.					
<b>DIMENSIÓN 3. Comunicación laboral</b>						
9	La tecnología con la que cuenta la institución me permite realizar el trabajo remoto.					
10	Tengo una comunicación formal con las dependencias de la institución.					
11	Siento que la comunicación informal dentro de la institución ayuda a dinamizar la información.					
12	La buena comunicación interna en la institución me ayuda a ser más eficiente en mis funciones.					

**GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN**

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JULIO GUTIÉRREZ SOLARI**

**“Trabajo remoto y su influencia en el estrés laboral en la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021”**

La presente encuesta está dirigida a directivos, docentes y administrativos de la Institución Educativa N° 80081 “Julio Gutiérrez Solari” del Centro Poblado El Milagro, distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo. La finalidad de este cuestionario es determinar si el trabajo remoto influye en el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, año 2021. Se les pide tengan a bien responder de la manera más objetiva posible las preguntas que a continuación se presentan. Este cuestionario es anónimo, se agradece por anticipado su colaboración.

Marque con una “x”, la calificación que a su criterio corresponde a los siguientes ítems, considerando que:

0=Totalmente en desacuerdo

1=En desacuerdo

2=Ni en acuerdo ni en desacuerdo

3=De acuerdo

4= Totalmente de acuerdo

I T E M	VARIABLE 2: ESTRÉS LABORAL	0	1	2	3	4
	PREGUNTAS					
<b>DIMENSIÓN 4. Capacidad física</b>						
13	He sentido agotamiento durante el desarrollo del trabajo remoto.					
14	He sentido dolor corporal durante el desarrollo del trabajo remoto.					
15	Realizo con frecuencia ejercicios físicos.					
16	Tengo una alimentación saludable.					
<b>DIMENSIÓN 5. Capacidad emocional</b>						
17	Suelo tomar un descanso como intermedio en horas del trabajo.					

18	Me adapto a las nuevas formas de trabajo.					
19	Tengo confianza y seguridad para el cumplimiento De metas.					
20	Poseo autocontrol de mis emociones ante diversos Acontecimientos.					
<b>DIMENSIÓN 6. Capacidad social</b>						
21	Como docente realizo un trabajo en equipo.					
22	Tengo buenas relaciones interpersonal con los docentes y directivos.					
23	Soy empático con todos los trabajadores de la institución educativa.					
24	Tengo buena comunicación con todos los trabajadores de la institución educativa.					

**GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN**

## ANEXO 1: Validación del instrumento

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Antonieta Mirelly Castillo Carbajal con DNI N°18113958 con grado académico de: Licenciada en Educación desempeñándome como Docente en el nivel primario en la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

El instrumento validado es: cuestionario Que consta de 24 preguntas que tendrá la finalidad de medir el trabajo remoto y el estrés laboral en la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios a evaluar	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 11 Días del mes de Julio del 2020

Firma:



Grado académico: Licenciada en educación  
DNI : 18113958  
Especialidad : Nivel primario  
E-mail : mirelly1@gmail.com

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Marianella Julissa Alfaro Bazán con DNI N° 18111829 con grado académico de: Doctora en educación desempeñándome como Directora en la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

El instrumento validado es: cuestionario Que consta de 24 preguntas que tendrá la finalidad de medir el trabajo remoto y el estrés laboral en la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios a evaluar	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad					✓
3. Actualidad				✓	
4. Organización					✓
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 11 Días del mes de Julio del 2020

Firma:

  
Dra. Marianella Alfaro Bazán  
DIRECTORA  
I.E. N° 80081 JULIO GUTIÉRREZ SOLARI  
EL MILAGRO HUANCABAMBA

Grado académico: Doctora en educación  
DNI : 1811829  
Especialidad : Lengua y literatura  
E-mail : directorajgs@gmail.com



## ANEXO 2: Fiabilidad de los instrumentos

### Trabajo remoto

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR0000 1	2,8000	,79830	60
VAR0000 2	3,1500	2,63500	60
VAR0000 3	2,4000	2,70091	60
VAR0000 4	2,6667	,87656	60
VAR0000 5	2,5833	,64550	60
VAR0000 6	2,9333	,60693	60
VAR0000 7	2,4000	,71781	60
VAR0000 8	3,1000	,87721	60
VAR0000 9	2,7833	,78312	60
VAR0001 0	2,8333	1,01124	60
VAR0001 1	1,6000	1,10775	60
VAR0001 2	2,7833	1,02662	60

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

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

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
32,03 33	25,8 63	5,085 60	12

### Estrés laboral

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR0001 3	2,2000	,79830	60
VAR0001 4	1,9167	,71997	60
VAR0001 5	2,1333	,76947	60
VAR0001 6	2,9167	,84956	60
VAR0001 7	1,9333	,82064	60
VAR0001 8	2,8333	,84706	60
VAR0001 9	2,9500	,87188	60
VAR0002 0	2,7333	,73338	60
VAR0002 1	2,7333	,77824	60
VAR0002 2	2,7667	,78905	60
VAR0002 3	2,3167	,59636	60
VAR0002 4	2,9333	,86095	60

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

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

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
30,36 67	22,8 12	4,776 24	12

**ANEXO 3: Matriz de base de datos de prueba piloto:**

**Base de datos de la variable trabajoremoto**

Nº. ENCUESTAD O	PREGUNTAS											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
2	4	2	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3
3	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3
4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
7	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
8	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
9	4	4	2	4	3	4	2	4	4	3	3	4
10	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
12	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4
13	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	2	3
14	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
15	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3
16	4	4	2	3	3	4	2	3	4	4	2	3
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
18	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2
19	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3
20	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
21	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
22	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
23	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3
26	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
27	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	2	3
28	2	2	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3
29	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
30	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4
31	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3
32	4	4	2	3	3	4	2	3	4	4	2	3
33	3	3	2	4	3	3	2	4	2	3	2	4
34	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3

35	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
36	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3
37	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3
38	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2
39	2	2	3	4	2	2	3	4	3	2	3	3
40	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
41	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
42	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3
43	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
44	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4
45	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
46	2	2	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3
47	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3
48	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3
49	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
50	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2
51	2	4	4	2	2	4	2	2	3	4	4	2
52	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2
53	2	4	2	3	3	4	2	3	4	2	2	3
54	3	2	3	1	4	2	3	4	3	2	3	3
55	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	1
56	3	3	4	1	2	3	4	2	2	3	4	2
57	1	2	1	3	3	4	1	3	2	4	1	2
58	2	2	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3
59	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4
60	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3

## Base de datos de la variable estrés laboral

Nº. ENCUESTAD O	PREGUNTAS											
	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P17	P18	P19	P20	P2 1	P22	P2 3	P2 4
1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
2	4	2	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3
3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
7	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
8	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
9	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	2	4
10	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
11	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
12	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4
13	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	2	3
14	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
15	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4
16	4	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	4
17	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
18	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
19	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	4
20	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
21	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
23	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3
24	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4
25	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3
26	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
27	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
28	3	2	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3
29	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2
30	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
31	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3
32	4	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	4
33	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4
34	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
35	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3
36	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3
37	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2

38	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4
39	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
40	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
41	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3
43	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
44	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4
45	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
46	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3
47	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	4
48	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
49	3	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3
50	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	4
51	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2
52	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
53	4	4	2	3	3	2	2	3	3	4	2	1
54	2	2	3	2	2	2	3	4	1	2	3	3
55	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4
56	1	3	4	2	2	3	4	4	2	3	4	1
57	4	4	1	3	1	4	1	3	3	2	1	4
58	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2
59	1	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3
60	3	3	2	3	1	3	2	3	4	3	2	3

## Anexo 5: Carta de autorización

### CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

Yo, Marianella Julissa Alfaro Bazán identificado con DNI N°18111829, en mi calidad de directora de la Institución Educativa "Julio Gutiérrez Solari", con N° 80081, ubicado en el Centro Poblado El Milagro, distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A las señoras Angulo Ramirez, Shirley Karol identificada con DNI N°76541766 y a Chávez Alfaro, Hillary Ximena identificada con DNI N°76253685 estudiantes de la carrera profesional de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, para que utilicen la siguiente información de la institución: El número de docentes, estudiantes y administrativos. La aplicación del cuestionario para obtener información precisa acerca de la realidad y la validación de los instrumentos.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su  Trabajo de Investigación,  Tesis

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

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución; o

Mencionar el nombre de la institución.



Dra. Marianella Julissa Alfaro Bazán  
DIRECTORA  
I.E. N° 80081 JULIO GUTIÉRREZ SOLARI  
EL MILAGRO HUANCHACO

**Marianella Julissa Alfaro Bazán**  
**DNI: 18111829**

\*\*Este documento debe ser firmado por un representante inscrito en SUNAT y debe adjuntar una copia de su documento de identidad (DNI) para verificar la firma.

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

**Firma del estudiante**



**Angulo Ramirez, Shirley Karol**  
**DNI: 76541766**

**Firma del estudiante**



**Chávez Alfaro, Hillary Ximena**  
**DNI: 76253685**





## ANEXO 6: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Autoras: Angulo Ramirez, Shirley Karol Chávez Alfaro, Hillary Ximena				FECHA: 26/06/2021	
Título del proyecto: Trabajo remoto y su influencia en el estrés laboral en la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES = ITEM	INSTRUMENTO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Dimensiones		
			V. independiente		
			Trabajo remoto		
¿De qué manera el trabajo remoto influye en el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021?	Determinar la influencia del trabajo remoto en el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.	El trabajo remoto influye significativamente en el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.	Rendimiento laboral	Siento que tengo un buen desempeño laboral cuando realizo trabajo remoto.	Cuestionario
				Me siento motivado para realizar mis funciones mediante trabajo remoto.	
				Se me otorga incentivos por cumplir mi responsabilidad y funciones.	
				La institución educativa me capacita con frecuencia	
			Productividad laboral	Siento que existe un buen clima laboral en el trabajo remoto.	Cuestionario
				Me siento comprometido con los trabajos y actividades de la institución.	
				Aplico normas de seguridad y salud durante el desempeño del trabajo remoto.	
Soy innovador durante la realización del trabajo remoto.					
Comunicación laboral	La tecnología con la que cuenta la institución me	Cuestionario			

			permite realizar el trabajo remoto.	
			Tengo una comunicación formal con las dependencias de la institución.	
			Siento que la comunicación informal dentro de la institución ayuda a dinamizar la información.	
			La buena comunicación interna en la institución me ayuda a ser más eficiente en mis funciones.	

Metodología	Objetivos Específicos	Hipótesis nula	v. dependiente	INDICADORES = ITEM	INSTRUMENTO
			Estrés laboral		
Tipo de investigación: Es de tipo aplicada	Determinar la influencia del trabajo remoto en la capacidad física de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.	El trabajo remoto no influye significativamente en el estrés laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari, año 2021.	Capacidad física	He sentido agotamiento durante el desarrollo del trabajo remoto	Cuestionario
Diseño de la investigación: Investigación Correlacional				He sentido dolor corporal durante el desarrollo del trabajo remoto	
	realizo con frecuencia ejercicios físicos				
Población: estará conformada 60 profesionales entre directivos, docentes y administrativos de la Institución Educativa N° 80081 "Julio Gutiérrez Solari" del Centro Poblado El Milagro, distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo, que laboran en el año 2021.	Determinar la influencia del trabajo remoto en la capacidad emocional de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.		Capacidad emocional	Tengo una alimentación saludable	
	Determinar la influencia del trabajo remoto en la capacidad social de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.			Suelo tomar un descanso como intermedio en horas del trabajo	
	Determinar la influencia del estrés laboral en el rendimiento			Me adapto a las nuevas formas de trabajo	
			Tengo confianza y seguridad para el cumplimiento de metas		

<p>Muestra: En este caso de la presente investigación, la población es pequeña, por lo que se preferirá trabajar con todos los elementos de la población, por lo tanto, la muestra será igual a la población, 60 personas.</p>	<p>laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.</p>		<p>Poseo autocontrol de mis emociones ante diversos acontecimientos.</p>	
	<p>Determinar la influencia del estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.</p>	<p>Capacidad social</p>	<p>Como docente realizo un trabajo en equipo.</p>	<p>Cuestionario</p>
	<p>Determinar la influencia del estrés laboral en la comunicación laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Julio Gutiérrez Solari año 2021.</p>		<p>Tengo buenas relaciones interpersonal con los docentes y directivos</p>	
			<p>Soy empático con todos los trabajadores de la institución educativa.</p>	
	<p>Tengo buena comunicación con todos los trabajadores de la institución educativa.</p>			