



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Trabajo remoto y Estrés laboral en docentes de instituciones  
educativas de Huaycán en el contexto del COVID 19, 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Sauñi Vargas, Soraya Juana ([orcid.org/0000-0002-8883-6827](https://orcid.org/0000-0002-8883-6827))

**ASESOR:**

Mg. García García, Eddy Eugenio ([orcid.org/0000-0003-3267-6980](https://orcid.org/0000-0003-3267-6980))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA-PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

Dedico esta tesis principalmente a mis padres y mi familia que siempre me han apoyado en el transcurso de mis avances y logros. También, y no menos importante, a mi docente el Mg. Eddy García por su asesoría y apoyo en el proceso de esta tesis, pese a las dificultades presentadas por la pandemia.

### **Agradecimiento**

Darle las gracias a todas las personas que ayudaron en esta tesis, tanto directa o indirecta, mi asesor por el apoyo y a los docentes participantes de esta investigación, quienes desarrollaron los instrumentos. Asimismo, a los directores de las tres instituciones, quienes nos facilitaron sus instituciones para ser parte de nuestra muestra.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre Trabajo remoto y Estrés laboral	17
Tabla 2	Relación entre Trabajo remoto y Agotamiento emocional	18
Tabla 3	Relación entre Trabajo remoto y Despersonalización	19
Tabla 4	Relación entre Trabajo remoto y Realización personal	20
Tabla 5	Prueba de Normalidad	33

## Resumen

La presente investigación titulada “Trabajo remoto y Estrés laboral en docentes de instituciones educativas de Huaycán en el contexto del COVID 19, 2021.”, tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre Trabajo remoto y Estrés laboral en docentes de instituciones educativas de Huaycán en el contexto del COVID 19, 2021. El tipo de la investigación fue básica, con un diseño no experimental – correlacional. La población fue de 120 docentes de tres instituciones particulares de Huaycán. Se aplicaron dos test, Escala E – Work – Life (EWL) para la variable Trabajo remoto y Maslach Burnout Inventory para la variable de Estrés. Se obtuvo como resultado principal que existe una correlación alta positiva de 0.757 entre Trabajo remoto y Estrés laboral en docentes de instituciones educativas de Huaycán en el contexto del COVID 19, 2021. Se evidencia que esta modalidad de trabajo genera estrés, lo cual afectará la salud y el desempeño del docente, también otros roles de su vida.

**Palabras clave:** Trabajo remoto, Estrés laboral, salud.

## **Abstract**

The present investigation entitled "Remote work and work stress in teachers of educational institutions of Huaycán in the context of COVID 19, 2021.", had as its main objective to determine if there is a relationship between remote work and work stress in teachers of educational institutions of Huaycán in the context of COVID 19, 2021. The type of research was basic, with a non-experimental - correlational design. The population was 120 teachers from three private institutions in Huaycán. Two tests were applied, Scale E – Work – Life (EWL) for the Remote Work variable and Maslach Burnout Inventory for the Stress variable. The main result was that there is a high positive correlation of 0.757 between remote work and work stress in teachers of educational institutions in Huaycán in the context of COVID 19, 2021. It is evident that this type of work generates stress, which will affect health and the performance of the teacher, as well as other roles in his life.

**Keywords:** Remote work, Work stress, health.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la población se encuentra expuesta a la pandemia del COVID 19, lo cual provocó un desbalance emocional, económico y social en todas las naciones, trayendo junto a ello, cambios sociales y el avance tecnológico acelerado. Los centros de trabajo cerraron sus puertas, y las computadoras junto al internet pasaron a ser las nuevas oficinas virtuales de trabajo, el mundo día un giro inesperado en su forma de vida.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) menciona que, en otros países esta forma de trabajo ya era utilizado, como en la Unión Europea, Dinamarca ya presentaba 30% de colaboradores que trabajaban regularmente es esta modalidad, mientras que en Grecia, Polonia e Italia un 10%, por su parte en Estados Unidos 20% de sus trabajadores utilizaban esta modalidad ocasionalmente.

En el Perú se hizo más común el término trabajo remoto, cuando se planteó como una respuesta de urgencia ante el aislamiento producido por la pandemia. Según la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP, 2021) esta modalidad se plantea en el país, con el fin de que los trabajadores cumplan con sus obligaciones laborales desde casa, para poder estabilizar el empleo y la productividad. Sin embargo, aún se cuestiona si esta medida sea la solución favorable o si genera un impacto desfavorable.

Esta pandemia también contrajo el incremento del estrés en toda la población, volviéndose una patología común en el 2021, La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2020) recalca que esta enfermedad va en incremento, mostrando sus índices más altos en este último siglo. Según los estudios realizados por la Asociación Americana de Psicología (APA, 2017) la mayoría de personas que sufren de estrés se encuentran entre las edades de dieciocho y treinta y tres años, siendo más alto en personas que se encuentren trabajando.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) señala que, la nación con más incidencia de estrés laboral es México, aprox. 18,4 millones (75%) de personas padecen esta patología, siguiéndole China con 73% y Estados Unidos con 59%. A nivel latinoamericano, en Argentina el 42 % de trabajadores sufre esta patología.

En el Perú, se incrementó a un 70% los trabajadores que sufren de estrés, a consecuencia de la pandemia y la nueva forma de trabajo remoto, 7 de cada 10 empleados sufren esto, disminuyendo hasta en un 41% su productividad.

Después de todo lo expuesto, se planteó la siguiente interrogante ¿Existe relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral en docentes de instituciones educativas de Huaycán en el contexto del COVID 19, 2021?

Este estudio es conveniente, puesto que esta problemática ha ido en incremento presentando índices elevados, afectando la calidad de vida de la población en general. En cuanto a nivel teórico, este trabajo fue fuente de información para las empresas que deseen indagar sobre esta modalidad, también servirá como antecedente para otras investigaciones o autores, quienes puedan replicar este estudio en otras poblaciones.

A nivel social, desea que se promueva las acciones de las empresas hacia esta problemática mejorando no solo la calidad de vida del trabajador sino también la mejora de las condiciones que las empresas ofrecen, a su vez las entidades asociadas a salud mental podrán ejecutar programas para afrontar esta patología.

Este trabajo tiene por objetivo general, Determinar si existe relación entre Trabajo remoto y Estrés laboral en docentes de instituciones educativas de Huaycán en el contexto del COVID 19, 2021, ante esto los objetivos específicos son: Determinar si existe relación entre Trabajo remoto y Agotamiento emocional en docentes de instituciones educativas de Huaycán en el contexto del COVID 19, 2021, Determinar si existe relación entre Trabajo remoto y Despersonalización en docentes de instituciones educativas de Huaycán en el contexto del COVID19, 2021

y Determinar si existe relación entre Trabajo remoto y Realización personal en docentes de instituciones educativas de Huaycán en el contexto del COVID 19, 2021.

La hipótesis de la investigación es que, existe relación entre Trabajo remoto y Estrés laboral en docentes de instituciones educativas de Huaycán en el contexto del COVID 19, 2021.

## I. MARCO TEÓRICO

Chuzón y Enríquez (2018) en su investigación del estrés laboral y desempeño de los colaboradores de la Empresa Edpyme Alternativa en la ciudad de Motupe, tuvo una metodología básica, con un diseño no experimental, correlacional. La muestra fueron treinta colaboradores del área de administración. Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron fueron la encuesta y la observación directa, como instrumento se tuvo el cuestionario, esto permitió indagar sobre el contexto general de los trabajadores. Se encontró dentro de los resultados que el estrés se relaciona de forma negativa con el desempeño, el coeficiente de Rho de Spearman (-0,8222) y un significativo de ( $p < 0,01$ ). Se concluyó que, si el trabajador se encuentra estresado su rendimiento baja, al igual que su eficiencia en sus tareas.

Aguilar et al. (2021) en su trabajo de investigación tuvieron como objetivo principal determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral de los trabajadores peruanos en el contexto de emergencia sanitaria por covid-19. Tuvo un diseño experimental, nivel correlacional, se creó un instrumento para poder recabar información de manera primaria, este se validó mediante el juicio de expertos. Cuando este fue aprobado por los jurados, se empezó con el desarrollo. Dentro de la muestra se consideró a personas que trabajan vía remota en el país, se alcanzó una muestra de 350 personas. Se encontró que existe una relación moderada entre teletrabajo y desempeño laboral, el coeficiente de Rho de Spearman (0,826) con un significativo de ( $p < 0,01$ ). Se concluyó que, el tipo de trabajo virtual afecta en los trabajadores su desempeño, por ello las empresas deben tomar medidas ante esto.

Delgado et al. (2020) en su investigación se tuvo como objetivo determinar la relación entre el desempeño y el estrés de los trabajadores de la Red de Salud en Trujillo, su metodología fue de enfoque mixto no experimental, de diseño correlacional-transversal. Su muestra fue de 98 trabajadores de Trujillo. Se mostró que el 87% de los trabajadores presentó niveles medio altos de estrés y el 39% presentó un desempeño bajo. Se encontró como resultado que el coeficiente de Rho de Spearman (-0,824) y un

significante de ( $p < 0,01$ ), el cual establece una correlación negativa entre estrés y desempeño laboral. Se concluyó que, en los trabajadores el estrés generó un nivel de desempeño inadecuado, también afectó la productividad del centro de trabajo.

Veliz (2021) en su tesis presentó como objetivo determinar la relación entre salud mental y trabajo remoto en los colaboradores del Colegio Médico, se dio en Perú en el año 2020. Su enfoque fue cuantitativo, un diseño correlacional múltiple, no experimental - transversal, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fueron 3 cuestionarios, que presentan una confiabilidad de 0,958, 0,972 y 0,968 uno para cada variable, para el análisis se utilizó el Rho de Spearman para hallar el nivel de correlación, el cual fue moderado de 0.739 y un significativo de ( $p < 0,01$ ). Se concluyó que, sí existe relación entre las variables, la virtualidad afectó a la salud mental en un grado notorio.

Contreras (2020) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre desempeño y estrés laboral en trabajadores de Huancayo en el año 2019, su metodología fue básica, con un diseño no experimental - transversal, su muestra fue censal de 26 colaboradores, para el estudio se utilizó un cuestionario de veintinueve ítems para estrés y para desempeño un cuestionario de diez ítems. Dentro de los resultados, se encontró la relación negativa entre el estrés y el desempeño laboral, el coeficiente de Rho de Spearman de (-0,826) y un valor de significancia menor a ( $p < 0.01$ ). Se concluyó que, en los trabajadores de Huancayo se evidenció que sus niveles de estrés influyen de forma negativa en su desempeño.

Edquen (2020) en su estudio tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el trabajo remoto y el desempeño laboral en los trabajadores de Cutervo, el enfoque fue cuantitativo, de diseño no experimental - correlacional, tuvo como muestra 10 colaboradores, se utilizó una encuesta para trabajo remoto y una ficha de recolección de datos para la variable desempeño. Como resultado se halló que, si existe relación negativa entre las dos variables, con un coeficiente de Rho de Spearman de (-0.822) y un significativo de ( $p < 0,01$ ). Se concluyó que, el trabajo remoto influyó de forma negativa en el desempeño de los trabajadores, también se encontró que existían algunas deficiencias al realizar el trabajo remoto, lo cual pudo afectar la investigación.

A nivel internacional, tenemos a Aguirre et al. (2018) quien en su estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre estrés laboral, conflicto trabajo-familia y burnout, se dio en el país de Chile. Su metodología fue básica, con un diseño correlacional múltiple, corte transversal. Se aplicaron como instrumentos, tres cuestionarios, la muestra fue de 161 personas, tipo de muestreo fue intencionado. Los resultados indican que, se obtuvo una correlación moderada entre las variables con un Rho de Spearman de 0.820 y un significativo de ( $p < 0,01$ ). Se concluyó que, la relación que existe entre el trabajo y el papel de la familia, al ser conflictiva generaron un nivel de estrés en los pobladores.

Quintana y Cárdenas (2021) en su investigación tuvieron como objetivo, determinar la relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en una comisaría del país de Bolivia. El estudio fue de tipo básico, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, correlacional - corte transversal. Su muestra fue de 50 policías, el muestreo fue no probabilístico intencionado, se utilizó como instrumentos una escala de bienestar y un cuestionario de estrés. Se encontró como resultados que, existe una relación inversa entre las variables con un coeficiente de Rho de (-0,861) y un significativo de ( $p < 0,01$ ). Se concluyó que, un 58% de policías tienen un nivel de estrés alto y el 30% de estos presentan un déficit en el nivel de bienestar psicológico.

Riquelme et al. (2019) en su investigación se buscó como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y las condiciones de trabajo en universitarias en Chile. Su metodología fue básica, de diseño correlacional, de corte transversal. La muestra fue de 61 madres universitarias. Se utilizó un cuestionario de estrés y una escala para la variable de condiciones de trabajo. Dentro de los resultados se halló que, existe una relación negativa entre las variables, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.621 y un significativo de ( $p < 0,01$ ). Se concluyó que, las condiciones en el trabajo son importantes para el nivel de estrés de los trabajadores, a su vez se describe que, si las condiciones de trabajo son mejores, el nivel de estrés es menor en la población.

Fiallo et al. (2021) en su estudio, se tuvo como objetivo determinar la relación entre bienestar y teletrabajo en colaboradores en el país de Colombia, tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional, el muestreo fue por conveniencia, la muestra

fue de 95 personas, en su mayoría mujeres (75) y hombres (30), en edades entre los 22 a los 64 años. El instrumento fue la Escala de Perma adaptado en español para trabajo remoto y un cuestionario para la variable de estrés. El resultado obtenido fue que, existe relación inversa con un Rho de Spearman de -0.625 y un significativo de ( $p < 0,01$ ). Se concluyó que, se puede reafirmar la importancia de realizar un seguimiento al bienestar psicológico de los colaboradores.

Barboza et al. (2021) en su investigación el objetivo fue identificar la relación entre trabajo remoto y compromiso organizacional en la universidad nacional del país de Colombia. Su metodología fue tipo básica, diseño correlacional. La muestra fue de 45 trabajadores que trabajan vía remota. Se aplicó el cuestionario en cada variable. Después del análisis se encontró que, existe una correlación directa, con un Rho de Spearman de 0.756 y una significancia menor a ( $p < 0.01$ ). Se concluyó que, el trabajo remoto no afecta de forma negativa en el compromiso de los trabajadores con la organización.

En cuanto a la variable trabajo remoto, según De Carlo (2017) este nace el año 1973 en medio de una sociedad capitalista como propuesta de un ingeniero frente a las dificultades de esos tiempos, hace parte de la llamada Cuarta Revolución Industrial. Se presentan a continuación algunas teorías que explican su surgimiento.

Desde el punto de Thorner (2020), para que se pueda realizar las tareas desde casa es necesario empoderar al trabajador para que sea su propio líder, y a la vez pueda liderar un equipo virtualmente. Se busca que el trabajador sea una pieza de ayuda para la empresa y pueda encontrar opciones en cuanto a la solución de problemas prácticos.

En su posición Caman (2020), hace referencia al surgimiento del trabajo remoto en Perú, si bien es importante la relevancia de las tecnologías en este contexto de pandemia y la facilidad que ha promovido, por otro lado, el realizar un sobreuso de estas, por ejm: el mantenerse conectado virtualmente se ha vuelto un problema diario, esto contraería consecuencias perjudiciales en los trabajadores, como cansancio, estrés, ansiedad, entre otros.

Desde la mirada de Ferreyra y Ocampo (2020), el trabajo remoto no permite equilibrar el tiempo familiar con el de trabajo, los roles se mezclan o incluso se pierden, ya que ese espacio de hogar y descanso ahora también es ocupado como centro de trabajo, esto podría generar consecuencias como el estrés.

Este término de trabajo remoto, se usa actualmente para caracterizar el trabajo de la persona que hace uso de herramientas modernas virtuales, para realizar sus labores en cualquier lugar, antes se utilizaban otros términos como lo mencionaron el teórico Grant et al. (2013) quienes en su investigación hacían uso del término *trabajo electrónico remoto*, como una forma de enviar las tareas a los trabajadores en lugar de trasladarlos al trabajo, tuvo como finalidad la creación de una escala.

Esta investigación respecto a la variable trabajo remoto, se basó en la teoría de Grant et al. (2018) señala las siguientes cuatro dimensiones, basado en su Escala E-work life para medir trabajo remoto, la cual va dirigida a una amplia gama de organizaciones y puestos laborales.

La interferencia en la vida laboral, esta dimensión se refiere a la medida en la que los roles del trabajador no se interrumpan entre sí, como rol de padre, trabajador, hijo etc., que se pueda manejar cada rol de forma independiente y que se puedan cumplir de forma correcta. (Grant et al., 2018)

Eficacia/ Productividad, esta segunda dimensión se define como la forma en que los trabajadores hacen uso de sus conocimientos y habilidades tecnológicas al realizar sus tareas, demostrando eficacia y está a su vez tiene una repercusión en su desempeño, por lo tanto, mejora la productividad de la organización. (Grant et al., 2018)

Confianza organizacional, dentro de esta dimensión se encuentra el nivel de autonomía y responsabilidad del trabajador, quien se encuentra fuera del centro de trabajo. En esta se hace referencia al aprendizaje en conjunto, donde los colaboradores pueden manifestar sus ideas hacia la solución de un problema, esta debe ser considerada por la empresa. (Grant et al., 2018)

La flexibilidad como última dimensión, está involucra que la empresa se adapte a las situaciones nuevas, dentro de este a las normas, nuevas condiciones y necesidades del trabajo remoto, a su vez es conveniente ir evaluando los resultados. (Grant et al., 2018)

Para definir esta variable, señalaremos algunos autores, como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA, 2020) quien menciona, que el trabajo remoto es una prestación de servicios, que se realiza haciendo uso de medios tecnológicos (internet, computadora, entre otros), así como cualquier herramienta que permita que el trabajador cumpla con sus labores fuera del lugar de trabajo, ya sea en su domicilio o en el lugar de aislamiento.

Por su parte, en el Decreto Supremo N° 008-2020-OCM se indica que, esta modalidad está destinada para ser desarrollada fuera de la entidad de trabajo con ayuda de tecnología informática, de esta forma se asegura el total de la remuneración y la salud de los trabajadores en situaciones vulnerables o en riesgo (Poder Ejecutivo, 2020).

Asimismo, Bulcourf y Cardozo (2020) mencionan que el trabajo remoto tiene una relación significativa con los avances científicos, también está vinculado con los nuevos conocimientos y competencias que los colaboradores deben obtener de manera necesaria según vaya en avance la tecnología.

De la misma manera, es necesario diferencia entre teletrabajo y trabajo remoto, el primero se encuentra establecido ya desde hace tiempo en el país, es una modalidad de trabajo en que se puede laborar en casa por acuerdo mutuo, ya que las tareas lo permiten, esta no presentó relevancia en las empresas, por su parte el trabajo remoto es una medida temporal que inicia por la necesidad de que el colaborador trabaje en casa por precaución ante el Covid-19 (Delgado de la Matta, 2020).

La segunda variable es el estrés laboral, el cual presenta varios modelos que se describirán a continuación: Ivancevich y Matteson (1989), con su modelo instructivo ocupacional, hace referencia a que cada individuo es distinto y según ello el nivel de estrés será diferente, ya que la forma de responder o afrontar un problema no es igual

en todos, también dependerá de sus experiencias pasadas. También, Lazarus y Folkman (1984) mencionan su teoría transaccional, presenta una base cognitiva, cómo es que la persona percibe su ambiente estresor y cómo a la vez éste influye en la persona. A partir de ello, se estudia cómo la persona ejecuta el afrontamiento para combatir su problema.

Por otro lado, Siegrist et al. (2004) señalan el modelo de desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, hacen referencia a la importancia de la remuneración del trabajador, ya que se ha descubierto que la ausencia de estos pagos o recompensas se relacionan con la presencia de síntomas de estrés.

A su vez, Maslach y Jackson (1981) plantean su modelo que habla del equilibrio entre la demanda y el nivel del control, es decir, si la persona no nivela el estrés que presenta y esta permanece en un tiempo largo puede resultar crónico. Además, hace referencia a que, si la persona logra encontrar la solución a la demanda, culminaría el estrés presentado.

En la investigación, respecto a la variable estrés laboral, se basó en la teoría de Maslach y Jackson, quienes presentan como dimensiones al: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal

El agotamiento emocional, esta es consecuencia de un sobre exceso de trabajo, cuando nuestro organismo es expuesto a mantener un rendimiento superior al normal, esta sobrecarga no está solo involucrada con el área de trabajo, sino también con la familia, estudios, economía, entre otros. Afectan a nivel físico; evidenciando cansancio, irritabilidad y cambios de humor (Maslach y Jackson,1981).

La despersonalización, es un conjunto de síntomas, que tiene características notables, como la falta de habilidad para experimentar sentimientos de tristeza, felicidad, entre otros, la persona presenta un comportamiento mecánico, reacciones forzadas. También, se acompaña de otros síntomas cognitivos como déficit de memoria, distorsión de la consciencia y percepción de objetos (Maslach y Jackson,1981).

La realización personal, es una meta que toda persona desea alcanzar, es el nivel más alto, lo cual brinda sentimientos de satisfacción y goce, está relacionado a las competencias, motivaciones y el crecimiento personal (Maslach y Jackson, 1981).

Para conceptualizar esta variable se presentan distintos autores, como Rivas (2019) menciona que, el estrés se da como una respuesta de alerta ante una situación que no logra manejarse, el lado positivo es que esta reacción ayudará a encontrar los recursos necesarios para poder resolver el problema, en cuanto al lado negativo su permanencia puede afectar la salud del trabajador, provocando síntomas como fatiga, dolores corporales, falta de sueño, entre otros.

Para Aguirre (2018) señala que, todo el entorno que involucra al ser humano, logra generar estrés, esto provoca angustia y estado de malestar, se puede decir que este problema inicia ante cualquier situación anormal ambiental que se percibe como medio de afrontamiento.

Por su lado, Poblete y Maque (2018) mencionan que, el estrés es una reacción automática y es primordial para la supervivencia humana, aunque actualmente está desencadenado en su lado negativo como una patología dañina al prolongarse por un largo tiempo, volviéndose algo habitual.

Asimismo, Arcones (2017) menciona dos tipos de estrés: el eustrés, llamado estrés positivo, el cual de manera rápida encuentra los recursos para manejar el problema y el distrés, este es el conocido estrés negativo que perjudica la salud de la persona y el rendimiento a nivel personal, familiar y laboral.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación:**

##### **Tipo de Investigación:**

La investigación es básica, según Sánchez (2018) su propósito es incrementar o generar nuevos conocimientos de las variables y tratar de explicar estos fenómenos dentro de su marco teórico.

##### **Diseño de Investigación:**

El diseño es no experimental, ya que no se modifican ni manipulan variables, tampoco se altera el contexto de la investigación, las variables se estudian en su ambiente natural. Asimismo, es correlacional porque busca determinar y corroborar la asociación de las variables, en este caso trabajo remoto y estrés laboral (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

#### **3.2 Variables y Operacionalización:**

##### **Variable 1: Trabajo remoto**

##### **Definición conceptual:**

Es una prestación de servicios, que se realiza haciendo uso de medios tecnológicos (internet, computadora, entre otros), así como cualquier herramienta que permita que el trabajador cumpla con sus labores fuera del lugar de trabajo, ya sea en su domicilio o en el lugar de aislamiento (MINTRA, 2020).

##### **Definición operacional:**

Esta variable está compuesta por cuatro dimensiones: interferencia en la vida laboral, eficacia/productividad, confianza organizacional y flexibilidad (Maslach y Jackson, 1981).

- La Interferencia en la vida laboral: integración del trabajo - vida, rol gestión/conflicto y límites de gestión.
- Eficacia/productividad: eficacia del trabajo electrónico, habilidades y competencias, y uso de tecnología adecuada.
- Confianza organizacional: nivel de autonomía y responsabilidad.
- La flexibilidad: nivel de flexibilidad con el trabajo.

**Escala de medición:** de intervalo

## **Variable 2: Estrés Laboral**

### **Definición conceptual:**

El estrés se da como una respuesta de alerta ante una situación que no logra manejarse, el lado positivo es que esta reacción ayudará a encontrar los recursos necesarios para poder resolver el problema, en cuanto al lado negativo su permanencia puede afectar la salud del trabajador, provocando síntomas como fatiga, dolores corporales, falta de sueño, entre otros (OMS, 2019).

### **Definición operacional:**

La variable está compuesta por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

- El agotamiento emocional: Sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo.
- La despersonalización: Respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención.
- La realización personal: Sentimientos de competencia y realización.

**Escala de medición:** de intervalo

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población:** está compuesta por 120 docentes de tres instituciones educativas de Huaycán, para Sánchez et al. (2018) la población es una agrupación general de elementos que presentan características similares, sobre lo que se estudia.

- **Criterios de inclusión:**

Personas de ambos sexos

Personas que se encuentren trabajando de forma remota

- **Criterios de exclusión:**

Personas analfabetas

Personas que no se encuentren bien de salud mental

Personas que no culminen el cuestionario

### **3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica:**

En esta investigación se usó la encuesta, es un conjunto de preguntas el cual permite recolectar información sobre un tema planteado, de forma rápida, precisa y facilita la aplicación a muestras extensas, hace parte de las investigaciones cuantitativas (Páramo, 2017).

#### **Instrumentos:**

##### **Variable 1: Trabajo remoto**

El instrumento se llama Escala E – Work – Life (EWL), fue creado y validado el 2018 con el fin de medir el trabajo remoto, por Grant, Wallace, Spurgeon, Tramontano y Charalampous, es de tipo Likert, contiene 17 ítems, su forma de aplicación es individual o grupal y el tiempo de duración es de 15 min, aproximadamente. Fue adaptado en Perú por Fátima Stefanie Veliz Huanca el año 2020 para su aplicación de forma virtual, manteniendo sus 17 ítems.

Validez y Confiabilidad Original: Su confiabilidad fue de 0.80 por el Alfa de Cronbach, lo cual lo hace altamente fiable, mientras que su validez fue de 0.85 mediante el V de Aiken, presenta una consistencia adecuada (Grant et al., 2018).

Validez y Confiabilidad Adaptado: Se obtuvo en el Alfa de Cronbach un resultado de 0.95, bastante confiable y su validez por criterio de jueces de 0.90, lo cual demuestra que puede ser utilizado en población peruana (Véliz, 2020).

## **Variable 2: Estrés laboral**

El instrumento se denomina Maslach Burnout Inventory, tiene el fin de medir el estrés laboral, sus creadores fueron Maslach y Jackson (1981) en Estados Unidos, presenta 22 ítems, su forma de aplicación es individual o colectiva y su tiempo de aplicación es de 10 minutos aproximado. Su adaptación peruana fue por Vizcardo (2017), manteniendo la misma cantidad de ítems.

Validez y Confiabilidad Original: Su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach fue de 0.85, un nivel de fiabilidad alto y su validez de 0,90 el cual fue realizado mediante el V de Aiken, presenta una consistencia interna aceptable (Maslach y Jackson, 1981).

Validez y Confiabilidad Adaptado: Se realizó el Alfa de Cronbach obteniendo como confiabilidad 0.91, lo cual representa un nivel alto, mientras que su validez mediante el criterio de jueces fue de 0.83, lo que significa que puede ser aplicado (Vizcardo, 2017).

## **3.5. Procedimientos**

Se empezó solicitando el permiso a las instituciones, se habló con los directores los cuales concedieron los permisos para poder realizar el estudio con sus docentes, se les explicó que la encuesta se les enviaría por wsp y por correo. Luego se realizó un formulario de google donde se encuentran los dos test y el consentimiento informado, se comparte este enlace a los docentes de primaria de tres instituciones privadas de Ate, mediante grupos de whatsapp y correo electrónico. Se concluyó la recolección con la selección de los datos que se han obtenido, se eliminaron los formularios incompletos y los que no cumplían con la investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

A partir, de los datos obtenidos en los formularios, se procedió a trasladar la información en un cuadro del programa Excel donde se codificaron, seguidamente esto se pasaron al programa de SPSS donde se analizaron, se aplicaron la prueba de normalidad para determinar los estadísticos, luego se procedió a realizar los estadísticos para hallar la relación y el nivel de correlación entre las variables. De este programa, se obtuvieron cuadros de Excel, los cuales se analizaron para plasmar los resultados.

### **3.7. Aspectos éticos**

En esta investigación se respetaron los principios éticos, como el de no maleficencia, porque no se provocó ningún daño los datos obtenidos son confidenciales y solo se usaron con fines académicos, también el principio de autonomía, ya que la participación fue voluntaria, a su vez el principio de beneficencia, puesto que a partir de los resultados se fomentó el implemento de planes de acción a esta problemática, lo cual beneficiara a los docentes. Por último, el principio de justicia, ya que los participantes fueron tratados de forma igualitaria sin distinción alguna, por raza, color u opción sexual.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre Trabajo remoto y Estrés laboral*

---

Relación entre Trabajo remoto y Estrés laboral según Spearman

---

Coeficiente de correlación	,757"
Sig. (bilateral)	,000
N	120

---

En la tabla 1, se observa que  $p = 0.000 < 0.05$  por lo que se entiende que existe relación entre Trabajo remoto y Estrés laboral en docentes de Instituciones educativas de Huaycán, por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula. Además, posee un coeficiente de correlación de 0.757 lo cual indicó una correlación positiva alta.

**Tabla 2**

*Relación entre Trabajo remoto y Agotamiento emocional*

---

Relación entre Trabajo remoto y Agotamiento emocional según Spearman

---

Coeficiente de correlación	,697"
Sig. (bilateral)	,000
N	120

---

En la tabla 2, se observa que  $p = 0.000 < 0.05$  por lo que se entiende que existe relación entre Trabajo remoto y Agotamiento emocional en docentes de Instituciones educativas de Huaycán, por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula. Además, posee un coeficiente de correlación de 0.697 lo cual indicó una correlación positiva moderada.

**Tabla 3**

*Relación entre Trabajo remoto y Despersonalización*

---

Relación entre Trabajo remoto y Despersonalización según Spearman

---

Coeficiente de correlación	,657”
Sig. (bilateral)	,000
N	120

---

En la tabla 3, se observa que  $p = 0.000 < 0.05$  por lo que se entiende que existe relación entre Trabajo remoto y Despersonalización en docentes de Instituciones educativas de Huaycán, por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula. Además, posee un coeficiente de correlación de 0.657 lo cual indicó una correlación positiva moderada.

**Tabla 4**

*Relación entre Trabajo remoto y Realización personal*

---

Relación entre Trabajo remoto y Realización personal según Spearman

---

Coeficiente de correlación	,677”
Sig. (bilateral)	,000
N	120

---

En la tabla 4, se observa que  $p = 0.000 < 0.05$  por lo que se entiende que existe relación entre Trabajo remoto y Realización personal en docentes de Instituciones educativas de Huaycán, por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula. Además, posee un coeficiente de correlación de 0.677 lo cual indicó una correlación positiva moderada.

## V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados encontrados y analizados, sobre el objetivo general se observa que existe relación entre Trabajo Remoto y Estrés laboral en docentes de Huaycán, con un nivel de correlación de 0.757 evidenciando un rango positivo alto, por ende, se entiende que el estrés laboral está vinculado al Trabajo remoto. Por su parte, Delgado et al. (2020) determinó la relación entre Estrés y Desempeño con un nivel de correlación inversa de -0.824 en una población de Trujillo, al igual que en el estudio de Contreras (2020) que encontró una correlación negativa de - 0.826 entre Desempeño y Estrés en una población de Huancayo. De estos estudios con respecto al objetivo, se puede deducir que existe una relación inversa entre Trabajo remoto y Desempeño. Por su lado, Aguirre et al. (2018), determinó la relación entre Estrés laboral y Conflicto trabajo-familia con un coeficiente de correlación de 0.820 en una población de Chile, de este frente al objetivo se puede deducir que existe una relación entre la variable Trabajo remoto y Conflicto trabajo-familia. En las teorías, Edquen (2020), en su investigación el trabajo remoto ha venido manifestando algunas deficiencias en su aplicación generando bajas en el desempeño y niveles de estrés moderados. A su vez, la OMS (2019), señaló que los niveles de estrés aumentaron con el inicio del trabajo remoto, uno de los factores fue el proceso de adaptación a un nuevo estilo de trabajo. Se evidencia que los docentes que trabajan de forma remota sufren de estrés laboral, lo cual también va perjudicar su desempeño con los estudiantes y otros aspectos de su vida, es importante que la institución genere acción frente a este problema.

Asimismo, sobre los hallazgos del objetivo específico 1, se encuentra relación entre Trabajo Remoto y Agotamiento emocional en docentes de Huaycán, con un nivel de correlación de 0.697 evidenciando un rango positivo moderado. Mientras que, Aguilar et al. (2021) en su investigación determina una correlación positiva alta de 0.826 entre Trabajo remoto y Desempeño laboral en trabajadores peruanos, por lo que se deduce con respecto al objetivo 1 que se encuentra relación entre Agotamiento emocional y Desempeño laboral. En teorías Maslach y Jackson (1981) mencionan que, el agotamiento se da por un sobre exceso de trabajo o una sobrecarga que pueda

producirse en el área de trabajo. Por su parte, Caman (2020) hace referencia al trabajo remoto en el Perú, donde señala que el trabajo remoto si bien genera beneficios, también aumenta el hábito de mantenerse conectado virtualmente, lo cual perjudica porque este está relacionado al aumento de estrés, cambios de humor y ansiedad. Se puede evidenciar que los docentes que trabajan en modalidad remota sufren de agotamiento emocional, lo cual puede producir cambios en sus emociones, cansancio y esto afectar la enseñanza de los docentes.

Igualmente, acerca del objetivo específico 2, se encontró como resultado la relación entre Trabajo Remoto y Despersonalización en docentes de Huaycán con un nivel de correlación de 0.657 evidenciando un rango positivo moderado. A su vez, Fiallo et al. (2021) encontró una correlación inversa entre Bienestar psicológico y Trabajo remoto con un coeficiente de -0.625 en colaboradores de Colombia, de esta investigación sobre el objetivo 2 se deduce que existiría una relación inversa entre Despersonalización y Bienestar psicológico. Según Maslach y Jackson (1981), la despersonalización está involucrada con los cambios en las emociones y el hecho de presentar conductas mecánicas. Para Ferreyra y Ocampo (2020), el trabajo remoto involucra cambios de emociones, puesto que al compartir el mismo contexto hogar – trabajo se genera un choque de roles entre trabajador y el rol de padre o hijo. Se puede evidenciar que los docentes que trabajan remotamente presentan despersonalización dentro de estas conductas mecánicas, lo cual va afectar la interrelación con los estudiantes y su aprendizaje.

De la misma manera, sobre el objetivo 3, se encontró como resultado la relación entre Trabajo remoto y Realización personal en docentes de Huaycán, con un nivel de correlación de 0.677 evidenciando un rango positivo moderado. Similar, Barboza et al. (2021) determinó la relación entre Trabajo remoto y Compromiso organizacional en colaboradores de Colombia con un coeficiente de correlación positiva moderada de 0.756, con respecto al objetivo 3 se puede deducir que existe una relación entre Realización personal y Compromiso organizacional. También, Riquelme et al. (2019) en su investigación encontró relación entre Estrés laboral y Condiciones de trabajo en

población chilena con una correlación moderada de 0.621, de este estudio referente al objetivo 3 se puede deducir que existe una relación entre Trabajo remoto y Condiciones de trabajo. Sobre esto las teorías de Maslach y Jackson (1981) señalan que, la realización personal está relacionada con la satisfacción y el crecimiento laboral que tenga la persona. Thorner (2020) señala que, para que el trabajo remoto sea efectivo es necesario empoderar a los colaboradores que hacen parte de la empresa, que aprendan a ser líderes para que a partir de la virtualidad generen auto soluciones a los problemas que puedan ocurrir, esto aumentará también el compromiso con la empresa. Se puede evidenciar que los docentes para realizar un mejor trabajo en modalidad remota es necesario que perciban un nivel adecuado de desarrollo personal en sí mismos, sino este afectará en su desempeño, es decir, si se fortalece su crecimiento profesional o habilidades, esto se verá reflejado en su trabajo.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera: Se encontró relación entre Trabajo remoto y Estrés laboral en los docentes de Huaycán, con un coeficiente de correlación positivo y alto de 0.757. Se evidencia que esta modalidad de trabajo genera estrés, lo cual afectará el desempeño del docente y también otros roles de su vida.

Segunda: Se encontró relación entre Trabajo remoto y Agotamiento emocional en los docentes de Huaycán, con un coeficiente correlacional moderado de 0.697. Se evidencia que los docentes en el trabajo remoto perciben agotamiento y cansancio, por ende, la enseñanza que brinda no será la misma.

Tercera: Se encontró relación entre Trabajo remoto y Despersonalización en los docentes de Huaycán, con un coeficiente correlacional moderado de 0.657. Se evidencia que, bajo la modalidad remota, los docentes presentan una conducta mecánica, esto afectará el modo de aprendizaje que realicé y su relación con los estudiantes.

Cuarta: Se encontró relación entre Trabajo remoto y Realización personal en los docentes de Huaycán, con un coeficiente correlacional moderado de 0.621. Se evidencia que, si no se fortalece el desarrollo personal y profesional del docente con respecto al trabajo remoto, esto afectará en su desempeño con los estudiantes.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Se recomienda que las instituciones generen un plan de intervención para los docentes sobre Estrés laboral, dentro de este desarrollen charlas y talleres con el fin de disminuir esta problemática.

Segunda: Se recomienda que se generen espacios de relajación y distracción con los docentes para combatir el agotamiento emocional, se promueva emociones y pensamientos positivos.

Tercera: Se recomienda que se introduzcan nuevas formas de enseñanza para que no sea rutinario tanto para los alumnos ni para los docentes, haciendo uso también de la tecnología, como aplicativos y páginas de apoyo.

Cuarta: Se recomienda que se promueva la realización personal, mediante bonos y premios, como el docente del mes, bono por desempeño, entre otros, que a su vez también generan motivación en su trabajo.

## REFERENCIAS

- Aguilar, G. et al. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. Lima. [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021\\_MATC\\_19-1\\_03\\_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MATC_19-1_03_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Aguirre, C. et al. (2018). Relación entre estrés laboral y conflicto trabajo - familia en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile. *Scielo*. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1688-42212018000200239&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1688-42212018000200239&lng=es&nrm=iso)
- Aguirre, E. (2018). *Hábitos de estudio y estrés en estudiantes del área de la salud*. *Revista de la Fundación Educación Médica*. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s2014-98322018000300007](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2014-98322018000300007)
- Arcones, J. (2017). *Estrés laboral: sus causas y cómo prevenirlo*. Madrid, España. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/sincategoria/estres-laboral-prevenirlo/>
- Asociación Americana de Psicología (2017). Personas entre 18 y 33 años son los más afectados por estrés. *Revista Universia*. España <http://noticias.universia.cl/enportada/noticia/2013/02/25/1006944/personas-18-33-anos-son-masafectados-estres.html>
- Barboza, M. et al. (2021). *Trabajo remoto y compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad nacional*. Colombia. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/1175>
- Bulcourn, P. y Cardozo, N. (2020). "Telework before and after COVID-19: the Ibero-American experience». *Futures of Work*". <https://futuresofwork.co.uk/2020/07/13/regulating-and-managing-telework-before-and-aftercovid-19-the-ibero-american-experience/>

- Caman, K. (2020). El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto. Revista Actualidad Laboral. <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-64-fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajoremoto/>
- Castillo, G. (2018). ¿Qué es ser profesor universitario?. Lima: Universidad de Piura. <https://www.udep.edu.pe/hoy/2018/07/que-es-ser-profesor-universitario/>
- Chuzón, A. y Enríquez, P. (2018). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Edpyme Alternativa S.A Motupe, 2016*. Lima, Lambayeque. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4381>
- Contreras, T. (2020). *Estrés y Desempeño Laboral en la Distribuidora Droguería "Ahorrofarma SCRL" de Huancayo 2019*. Lima. [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2553/T037\\_DNI\\_T7\\_2757987.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2553/T037_DNI_T7_2757987.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Decreto Supremo N° 008-2020-SA. (2020). Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19. Lima, Perú.
- De Carlo, S. (10 de agosto de 2017). *How the Remote Landscape Is Changing*. España. <https://www.nomadcity.org/howthe-remote-landscape-ischanging/>
- Delgado de la Matta, A. (2020). *EL TRABAJO REMOTO EN EL PERÚ EN TIEMPOS DEL COVID-19*. Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, Perú <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>
- Delgado, S. (2020). *El estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud*. Perú, Trujillo: Scielo. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2661-67422020000200011](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011)

- Edquen, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia covid 2019*. Perú: Universidad Señor de Sipan. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siequen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escuela Nacional de Administración Pública (2021). *Perú frente al COVID-19: Trabajo remoto*. Lima: SERVIR. <https://guias.enap.edu.pe/peru-frente-covid-19/trabajo-remoto>
- Ferreira, C., y Ocampo, C. (2020). *El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad*. Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral. Universidad Blas Pascal. <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/download/212/185>
- Fiallo, V. et al. (2021). *Bienestar psicológico y teletrabajo: medición en trabajadores/as en Colombia*. Repositorio Institucional. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/32881>
- Grant, C. et al. (2018), "Construction and initial validation of the E-Work Life scale to measure remote eworking" *Employee Relations*, vol. (2). <https://dx.doi.org/10.1108/ER-09-2017-0229>
- Hernández - Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México DF: Mc Graw Hill Education. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (2017). *Más de medio millón de maestros en el Perú celebran su día*. Lima. <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/mas-de-medio-millon-de-maestros-en-el-peru-celebran-su-dia-9833/>

- Ivancevich, J. y Matteson, M. (1989). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. [https://books.google.com.pe/books/about/Estr%C3%A9s\\_y\\_trabajo\\_una\\_perspectiva\\_gerenc.html?id=vJg5AqAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Estr%C3%A9s_y_trabajo_una_perspectiva_gerenc.html?id=vJg5AqAACAAJ&redir_esc=y)
- Lazarus, S. y Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer Publishing Company. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9\\_21](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_21)
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychology Press. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455q1t3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=757447](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455q1t3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=757447)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto en el país*. Perú: Lima [https://cdn.www.uploads/file/571631/GUIA\\_PARA\\_LA\\_APLICACION\\_DEL\\_TRABAJO\\_REMOTO.pdf](https://cdn.www.uploads/file/571631/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas (2020). *Informe de políticas: La COVID-19 y la necesidad de actuar en relación con la salud mental*. [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_mental\\_health\\_spanish.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_covid_and_mental_health_spanish.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *El trabajo a domicilio: De la invisibilidad al trabajo decente*. Revista internacional: España [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_765898/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_765898/lang--es/index.htm)
- Organización Mundial de la Salud (2019). *El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral*. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. International Journal of Morphology, 35(1). <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

- Páramo, P. (2017). *La investigación en ciencias sociales: Estrategias de investigación*. Colombia: Lápiz Blanco.  
[https://www.researchgate.net/publication/310424711\\_La\\_Recoleccion\\_de\\_Informacion\\_en\\_las\\_Ciencias\\_Sociales\\_Una\\_aproximacion\\_integradora](https://www.researchgate.net/publication/310424711_La_Recoleccion_de_Informacion_en_las_Ciencias_Sociales_Una_aproximacion_integradora)
- Poblete, M. y Maque, E. (2018). *Estrés de las Enfermeras y la Calidad de Atención en las personas hospitalizadas Observación Emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguíñ Escobedo Arequipa 2017*. Universidad Nacional San Agustín.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9110>
- Quintana, E. y Cárdenas, M. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de una comisaría, 2021*. Bolivia.  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1572>
- Riquelme, A. et al. (2019). Condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas universitarias. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. Chile.  
<http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsy/article/view/101>
- Rivas, J. (2019). *Estrés laboral y la práctica de autocuidado en el personal de enfermería*. Ecuador: Universidad Estatal del Sur de Manami.  
[http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/1611/1/UNESUMECUADOREN\\_FERMERIA-2019-07.pdf](http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/1611/1/UNESUMECUADOREN_FERMERIA-2019-07.pdf)
- Sánchez, H. et al. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Siegrist, J. et. al (2004). *The measurement of effort - reward imbalance at work: European. Social Science Medicin.* (1483 - 1499).  
[https://www.researchgate.net/publication/8888491\\_The\\_Measurement\\_of\\_Effort-Reward\\_Imbalance\\_at\\_Work](https://www.researchgate.net/publication/8888491_The_Measurement_of_Effort-Reward_Imbalance_at_Work)
- Thorner, V. (2020). *Trabajo remoto: Nueva era digital*. España: Madrid  
<https://valentinathoerner.com/from-a-distance-book-remote-leadership/>

Veliz, F. (2021). *Adaptación del Escala E – Work – Life de Trabajo remoto en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020*. Perú: Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/biggtstream/handle/20.500.12692/59996/Veliz\\_HFS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/biggtstream/handle/20.500.12692/59996/Veliz_HFS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vizcardo, W. (2017). *Adaptación del Inventario de Burnout de Maslach en trabajadores de transporte público de Lima Norte, 2016*. (Tesis de pregrado). Perú: Universidad César Vallejo. [file:///C:/Users/hp/Downloads/Vizcardo\\_VWG%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/Vizcardo_VWG%20(1).pdf)

## ANEXOS

### Anexo 1

Tabla 5: *Matriz de Operacionalización*

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN E INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo Remoto	Es una prestación de servicios, que se realiza haciendo uso de medios tecnológicos (internet, computadora, entre otros), así como cualquier herramienta que permita que el trabajador cumpla con sus labores fuera del lugar de trabajo, ya sea en su domicilio o en el lugar de aislamiento (MINTRA, 2020).	Interferencia en la vida laboral  Eficacia/productividad  Confianza organizacional  Flexibilidad  (Maslach Jackson,1981). y	Integración del trabajo - vida, rol gestión/conflicto y límites de gestión.	de intervalo
			Eficacia del trabajo electrónico, habilidades y competencias, y uso de tecnología adecuada.	
			Nivel de autonomía y responsabilidad.	
			Nivel de flexibilidad con el trabajo.	
Estrés laboral	El estrés se da como una respuesta de alerta ante una situación que no logra manejarse, el lado positivo es que esta reacción ayudará a encontrar los recursos necesarios para poder resolver el problema, en cuanto al lado negativo su permanencia puede afectar la salud del trabajador. (OMS, 2019).	Agotamiento emocional  Despersonalización  Realización personal.	Sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo.	de intervalo
			Respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención.	
			Sentimientos de competencia y realización.	

## Anexo 2

Tabla 6

*Prueba de normalidad de Estrés laboral y Trabajo remoto*

Variable	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	p
Estrés laboral	.297	120	.00
Agotamiento emocional	.276	120	.00
Despersonalización	.326	120	.00
Realización personal	.347	120	.00
Trabajo remoto	.287	120	.00

*Nota:* gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística

En la tabla 5, la prueba de normalidad de las variables presenta valores de  $p=0.00 < 0.05$ . De acuerdo a la evidencia recabada se debe rechazar la  $H_0$  y se llega a la conclusión de que los datos de las variables no se obtienen a raíz de una distribución normal de forma tal que el uso de los estadísticos no paramétricos está justificado.

### Anexo 3: Instrumentos de recolección

#### MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

Maslach, M y Jackson, S. (1997). Adaptado por Vizcardo, W. (2016)

Sexo:

Edad:

Tiempo de servicio:

Ocupación:

A continuación, figuran una serie de frases que describen la manera en que usted pudo haberse sentido en su lugar de trabajo durante los últimos meses. Usted deberá indicar la frecuencia con que ha experimentado ese sentimiento, marcando un aspa (X) en la casilla correspondiente a la opción que considere más adecuada.

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.					
2	Al final de la jornada me siento agotado.					
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan los pasajeros					
5	Creo que trato a algunos pasajeros como si fueran objetos.					
6	Trabajar con pasajeros todos los días es una tensión para mí.					
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me generan mis pasajeros.					
8	Me siento estresado por el trabajo.					
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.					
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible					

	con la gente desde que hago este trabajo.					
11	Me preocupa que el trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
12	Me encuentro con mucha vitalidad.					
13	Me siento frustrado por mi trabajo.					
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
15	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los pasajeros a los que tengo que atender.					
16	Trabajar en contacto directo con los pasajeros me produce bastante estrés.					
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera de tranquilidad con mis pasajeros.					
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pasajeros.					
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.					
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades (agotado).					
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.					
22	Siento que los pasajeros me culpan de sus problemas.					

## ESCALA E-WORK-LIFE (EWL)/ TRABAJO REMOTO/ e-TRABAJO/TRABAJO ELECTRONICO/TRABAJO EN LINEA/ TRABAJO AGIL

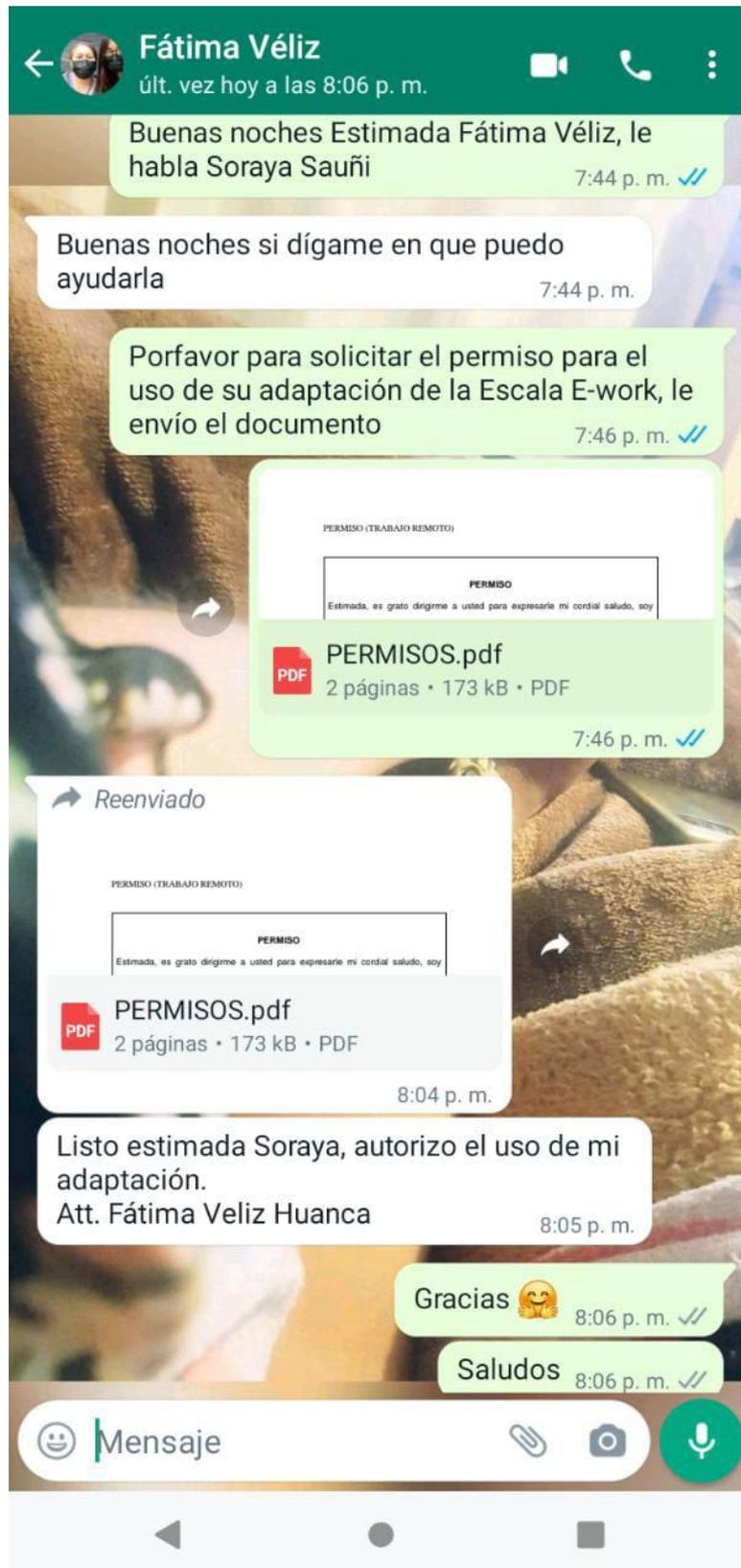
Por favor recuerde marcar su respuesta en el casillero que estime conveniente y contestar todos los ítems. Para responder tenga en cuenta su propia realidad y experiencia. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta. ¡Muchas gracias por su valiosa participación!

A continuación, usted encontrará una serie de afirmaciones acerca de las dimensiones de trabajo remoto. Para cada ítem tendrá 5 alternativas de posibles respuestas:

ÍTEMES		Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	NI de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Mi organización proporciona capacitación en habilidades y comportamientos de trabajo electrónico remoto	1	2	3	4	5
2	Mi trabajo electrónico remoto toma tiempo que me gustaría pasar con mi familia / amigos o en otras actividades no laborales.	1	2	3	4	5
3	Cuando trabajo en forma remota, a menudo pienso en problemas relacionados con el trabajo fuera de mis horas normales laborales.	1	2	3	4	5
4	Estoy contento con el equilibrio de mi vida laboral cuando trabajo en línea remotamente.	1	2	3	4	5
5	El acceso constante al trabajo a través del trabajo electrónico remoto es muy agotador.	1	2	3	4	5
6	Cuando trabajo en línea puedo concentrarme mejor en mis tareas de trabajo.	1	2	3	4	5
7	Mi supervisor/jefe me da control total sobre cuándo y cómo terminar mi trabajo cuando trabajo en línea.	1	2	3	4	5
8	Mi organización confía en mí para ser eficaz en mi función cuando trabajo en forma remota.	1	2	3	4	5
9	Confío en que mi organización proporcione buenas instalaciones de trabajo electrónico que me permitan trabajar de manera efectiva.	1	2	3	4	5
10	El trabajo electrónico me hace más efectivo para cumplir con mis objetivos clave y resultados.	1	2	3	4	5

<b>11</b>	Si soy interrumpido por la familia / otras responsabilidades mientras trabajo desde casa, sigo cumpliendo con las expectativas de calidad de mi supervisor/ jefe.	1	2	3	4	5
<b>12</b>	Cuando trabajo en línea desde casa, sé cuándo desconectar / dejar el trabajo para poder descansar	1	2	3	4	5
<b>13</b>	Mi trabajo es tan flexible que fácilmente podría tomarme un tiempo de trabajo electrónico de forma remota, siempre y cuando quiera.	1	2	3	4	5
<b>14</b>	Mi supervisor/jefe me permite flexibilizar mis horas para satisfacer mis necesidades, siempre que todo el trabajo se complete.	1	2	3	4	5
<b>15</b>	Siento que las demandas de trabajo son mucho mayores cuando estoy trabajo en línea de forma remota.	1	2	3	4	5
<b>16</b>	Mi productividad laboral general ha aumentado gracias a mi capacidad para trabajar en forma remota / desde casa	1	2	3	4	5
<b>17</b>	Mi vida social es pobre cuando trabajo en línea de forma remota.	1	2	3	4	5

## PERMISO (TRABAJO REMOTO)



## PERMISO

Estimada Veliz Huanca Fátima Stefanie, es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, soy estudiante de la Universidad César Vallejo, Escuela de Psicología: **Soraya Juana Sauñi Vargas**, con el propósito que me pueda brindar su permiso para el uso de su validación del "**ESCALA E-Work-Life (TRABAJO REMOTO)**" que tuvo de muestra población de Lima, con la finalidad netamente académica que hace parte de mi tesis, que contará con asesoría de docente. Agradecerle de antemano, espero su respuesta.

Lima, 28 de setiembre del 2021.

NOMBRE Y APELLIDO:

VELIZ HUANCA, FÁTIMA STEFANIE

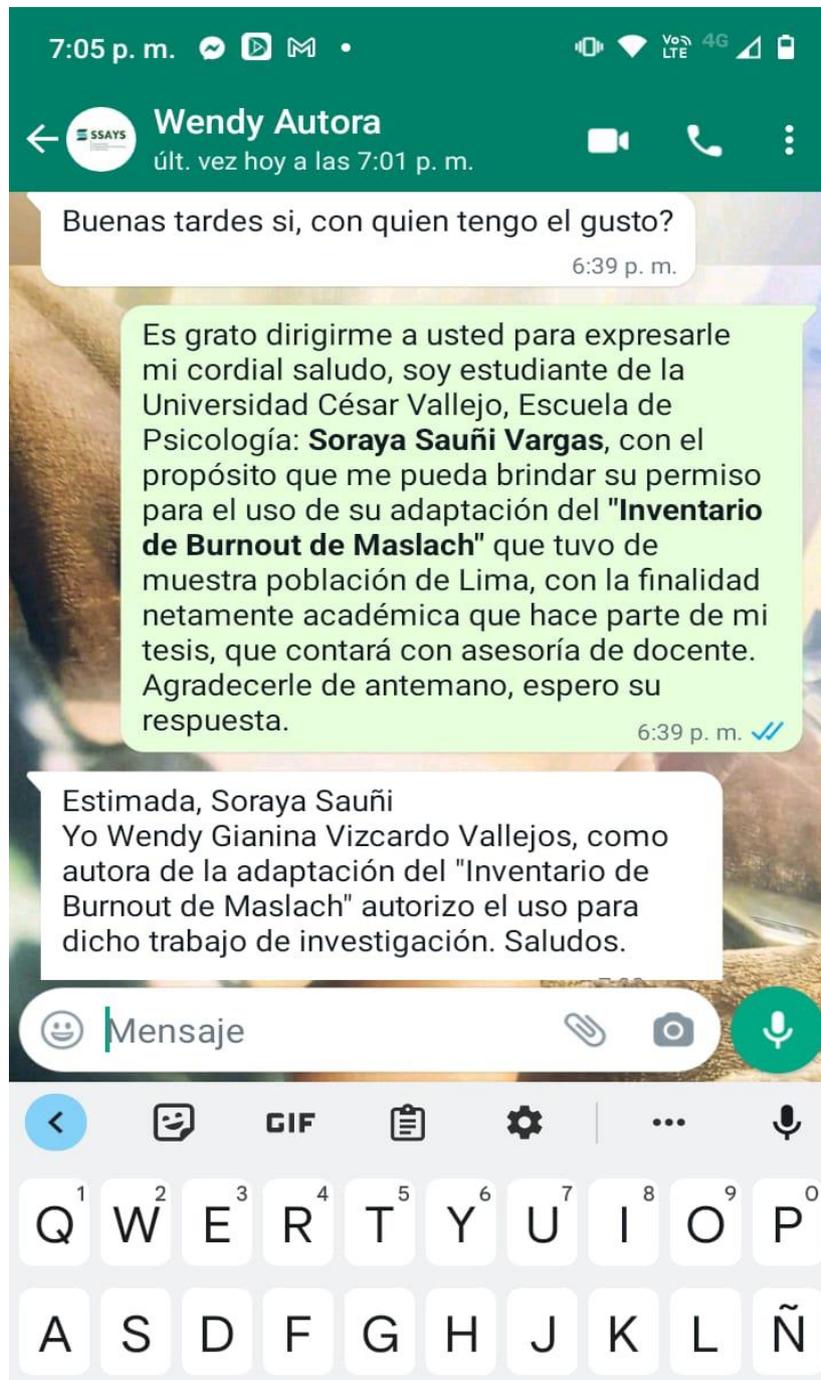
DNI:

44764581

FECHA: 28/09/2021



## PERMISO (ESTRÉS LABORAL)



## SOLICITUD PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



Lima, 16 de noviembre del 2021

Lourdes Arce Sulca

Directora

I.E.P. Alfonso Ugarte

Huaycán

Cordial saludo,

Por medio de la presente solicito a Usted, autorizar el desarrollo de dos cuestionarios en los docentes de su institución, los cuales son instrumentos del trabajo de investigación titulado “Trabajo remoto y Estrés laboral en docentes de instituciones educativas de Huaycán en el contexto del COVID 19, 2021.” de la estudiante Soraya Sauñi Vargas para la obtención de su título profesional.

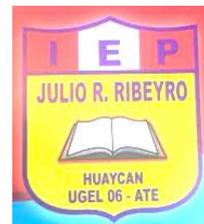
Sin otro particular, agradecemos su colaboración

Se registra su firma como evidencia de su autorización.

---

FIRMA

## SOLICITUD PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



Lima, 18 de noviembre del 2021

Paulino Rimachi Yaranga

Director

I.E.P. Julio Ramón Ribeyro

Huaycán

Cordial saludo,

Por medio de la presente solicito a Usted, autorizar el desarrollo de dos cuestionarios en los docentes de su institución, los cuales son instrumentos del trabajo de investigación titulado “Trabajo remoto y Estrés laboral en docentes de instituciones educativas de Huaycán en el contexto del COVID 19, 2021.” de la estudiante Soraya Sauñi Vargas para la obtención de su título profesional.

Sin otro particular, agradecemos su colaboración

Se registra su firma como evidencia de su autorización.

Firma

## SOLICITUD PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



Lima, 19 de noviembre del 2021

Víctor Molina Ludeña

Director

I.E.P. Jesús Pastor

Huaycán

Cordial saludo,

Por medio de la presente solicito a Usted, autorizar el desarrollo de dos cuestionarios en los docentes de su institución, los cuales son instrumentos del trabajo de investigación titulado “Trabajo remoto y Estrés laboral en docentes de instituciones educativas de Huaycán en el contexto del COVID 19, 2021.” de la estudiante Soraya Sauñi Vargas para la obtención de su título profesional.

Sin otro particular, agradecemos su colaboración

Se registra su firma como evidencia de su autorización.

---

FIRMA

## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, **SAUÑI VARGAS, SORAYA JUANA**, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Sede Ate, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulada:

**“Trabajo remoto y Estrés laboral en docentes de instituciones educativas de Huaycán en el contexto del COVID 19, 2021.”**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Lima - Ate, 24 de julio del 2022.

Apellidos y Nombres del Autor Sauñi Vargas, Soraya Juana	
DNI: 72604455	Firma: 
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0002-8883-6827">0000-0002-8883-6827</a>	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GARCIA GARCIA EDDY EUGENIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto y Estrés laboral en docentes de instituciones educativas de Huaycan en el contexto del COVID 19, 2021.", cuyo autor es SAUÑI VARGAS SORAYA JUANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 18 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GARCIA GARCIA EDDY EUGENIO <b>DNI:</b> 07840149 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3267-6980	Firmado electrónicamente por: EGARCIAGA el 03- 10-2022 14:01:15

Código documento Trilce: TRI - 0419819