



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El teletrabajo y el estrés laboral durante la pandemia en las
empresas, Trujillo - 2022

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

AUTORES:

Benites Alva, Silvia Leydi (orcid.org/0000-0003-0415-7331)

Villena Cruzado, Marco Elder (orcid.org/0000-0001-7329-7640)

ASESOR:

Dra. Zavaleta Chavez, Miriam Zobeida (orcid.org/0000-0002-2969-5806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Villena Cruzado Marco

Dedico este trabajo muy especial a Dios, a mi madre Cruzado Diaz Rita, a mi padre Villena Mozo Elder que, con su dedicación, consejos y su gran amor me guiaron por el camino de la vida y del bien que fortalecieron mi espíritu, forjo e inculco en mí, grandes valores morales, formando deseos de superación y progreso los que me impulsaron a seguir adelante en la vida a pesar de las adversidades que se presenten luchando siempre para conseguir mis metas y objetivos trazados.

Alva Benites Leydi

A mis A Dios por tomar mi mano y no soltarme en ningún momento de mi vida siendo mi principal guía en todas las carreras de mi vida y también en mi carrera universitaria.

Agradecimiento

LOS AUTORES EXPRESAN SU PROFUNDO AGRADECIMIENTO A:

Agradezco a Dios, por guiarme y ser mi amparo y fortaleza, en todo momento de mi vida a la Universidad Cesar Vallejo por habernos albergado durante estos 5 maravillosos años, a todos los docentes que participaron en nuestra formación y desarrollo profesional con su sabiduría, paciencia, apoyo, valores que nos motivaron e insuflaron de valor en nuestra lucha constante para lograr nuestro desarrollo académico y progreso personal, alcanzando el logro de nuestras metas y objetivos trazados. A la Dra. Zavaleta Chávez, Miriam Zobeida que estuvo a cargo de asesorarnos para el desarrollo de nuestra tesis y nos brindó todas las pautas necesarias y sobre todo su predisposición durante el transcurso del tiempo y así lograr recibirnos como Licenciados en Administración. Nuestros padres y familiares por su dedicación, enseñanzas y buen ejemplo, por haberme apoyado incondicionalmente, a pesar de todos los inconvenientes y adversidades que se presentaron por brindarnos su apoyo incondicional en el transcurso de nuestra vida universitaria y en todo momento.

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.....	11
3.1. Tipo y diseño de Investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Condiciones del nivel del teletrabajo</i>	17
Tabla 2. <i>Niveles de los beneficios en el teletrabajo</i>	18
Tabla 3. <i>Niveles de uso de las tecnologías en el teletrabajo</i>	18
Tabla 4. <i>Niveles de impacto del teletrabajo</i>	19
Tabla 5. <i>Niveles de estrés laboral</i>	19
Tabla 6. <i>Nivel de manifestaciones físicas</i>	20
Tabla 7. <i>Nivel de manifestaciones emocionales</i>	20
Tabla 8. <i>Nivel de Fuentes de tensión</i>	21
Tabla 9 . <i>Correlaciones entre dimensiones de Teletrabajo y Estrés laboral</i>	21
Tabla 10. <i>Coeficiente de correlación Rho Spearman para las variables Teletrabajo y Estrés Laboral</i>	22

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal: Determinar la relación entre el teletrabajo y el estrés laboral de los colaboradores en las empresas durante la pandemia, Trujillo 2022. El tipo de investigación fue aplicada, tuvo un diseño no experimental de corte transversal, un enfoque cuantitativo, el nivel de investigación fue correlacionar, se utilizaron criterios de inclusión y exclusión para delimitar la población y el muestreo no probabilístico, la población fue de 310,200 colaboradores y la muestra por conveniencia fue de 382 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario constituido por 17 ítems, obteniendo un ,936 de confiabilidad según el Alfa de Cronbach. Por lo tanto, se concluyó en que, se describe que las condiciones del Teletrabajo son óptimas, están muy extendidas las prácticas de desarrollar este sistema de trabajo en cada sector y rubro en el mercado, y ahora cada empresa a nivel local en Trujillo tiene abiertas las posibilidades de poder brindar a sus colaboradores la opción de laborar de manera remota a través de teletrabajo, siempre y cuando las circunstancias lo requieran como enfermedad o descanso médico sin desatender sus responsabilidades gracias a esta herramienta.

Palabras clave: Teletrabajo, Estrés laboral, Manifestaciones emocionales

Abstract

The main objective of this research work was: To determine the relationship between teleworking and work stress of employees in companies during the pandemic, Trujillo 2022. The type of research was applied, it had a non-experimental cross-sectional design, a quantitative approach, the level of research was to correlate, inclusion and exclusion criteria were used to delimit the population and non-probabilistic sampling, the population was 310,200 employees and the convenience sample was 382 employees, the technique was the survey and the instrument the questionnaire consisting of 17 items, obtaining a reliability of .936 according to Cronbach's Alpha. Therefore, it was concluded that the conditions of Teleworking are optimal, the practices of developing this work system in each sector and item in the market are widespread, and now each company at the local level in Trujillo has open the possibilities of being able to offer its collaborators the option of working remotely through teleworking, as long as circumstances require it, such as illness or medical rest without neglecting their responsibilities thanks to this tool.

Keywords: Telecommuting, Work stress, Emotional manifestations

I. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo se ha logrado convertir en una alternativa sobresaliente en el mundo actual, a raíz de las nuevas tecnologías, y sobre todo a causa de la pandemia del covid-19 donde debido a los protocolos de seguridad las personas no pueden estar juntas en un ambiente reducido y cerrado, como es el caso de las oficinas, esta situación ha llevado a aplicar esta nueva forma de trabajo, donde los colaboradores desarrollando sus funciones laborales desde su casa y valiéndose de las tecnologías de la información, sin embargo esta situación laboral si no es manejada correctamente puede generar estrés en el trabajador afectando muchas veces su rendimiento.

Como consecuencia muchos países vienen incorporando el teletrabajo como alternativa para desarrollar las funciones laborales, este es el caso de España donde el teletrabajo tuvo un incremento del 74.2%, pasó de 1.2 millones de españoles en el teletrabajo a 2.86 millones, que serían el 14.7% del total de trabajadores españoles, a su vez es preciso saber si gracias a ello el estrés laboral subió o disminuyó dado que hasta el 2016, España tenía un 40% de trabajadores estresados. Sin embargo, existen otros como Suiza donde tiene el 72% de trabajadores con niveles altos de estrés y Austria con el 68% y debido a la forzosa aplicación del teletrabajo por la pandemia, sería conveniente medir cómo es que esta nueva modalidad de trabajo está afectando a los colaboradores (Pérez, 2021; RRHH Digital, 2020; Cepyme News, 2018)

En Latinoamérica la situación del estrés laboral también está afectando a los trabajadores, por ejemplo en Colombia entre el 20 y 33% sufren niveles altos de estrés y en Chile el 42% afirma tener niveles altos de estrés, asimismo en este continente el 23 millones de colaboradores realizan el teletrabajo como producto de la pandemia de Covid-19, esto supuso un incremento del 3% al 30%; esta situación supone que las empresas latinoamericanas también se encuentren con la posibilidad de poder reducir el estrés laboral en sus trabajadores (Aguilera, 2021; CNN, 2019; Umaña, 2020)

En el Perú la situación del estrés laboral también está afectando donde el 70% sufren de estrés laboral asimismo existe sólo 2,000 de trabajadores bajo esta

modalidad hasta el año 2019, y aunque esta forma de trabajo ha incrementado a consecuencia de la pandemia subiendo a 220,000 trabajadores, sin embargo, sigue la incógnita es favorable el teletrabajo para mejorar la salud mental y laboral del trabajador para que se impulse de forma más completa en varias empresas y sectores del país de tal forma que beneficie a tanto al empresariado como la fuerza laboral. (Cortes, 2020; Lizama, 2021).

Sumado a ello se puede evidencia que esta opción de teletrabajar también resulta dificultosa para el propio trabajador quien se siente lejos de su centro laboral, puede experimentar falta de pertenencia a la empresa, de socialización con sus compañeros y de estar fuera del radar de sus supervisores (Torres, 2020).

En la localidad de Trujillo, también sufre de estrés laboral como repercusión de la realidad nacional, sin embargo, un formador profesional indica que el 60% de los colaboradores de las empresas trujillanas consideran que el teletrabajo les ayuda a aliviar el estrés (Grande, 2021). Esta noticia daría una pequeña luz de que el teletrabajo puede afectar positivamente al reducir el estrés laboral; por lo que sería importante plantearse el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y el estrés de los colaboradores en las empresas durante la pandemia, Trujillo 2022? Ya que, si no se resuelve dicha problemática, esta repercutiría en la salud de los trabajadores puesto que les ocasionaría problemas de salud como diabetes, obesidad, depresión; asimismo también afectaría su rendimiento laboral, afectando la productividad y la calidad del servicio que brindan las organizaciones.

La justificación teórica de este estudio se basó en la recolección teórica de información acerca de las variables para comentar y apoyar las teorías plasmadas por los autores base, además de ayudar a ampliar teóricamente la aplicación de estas teorías en realidades problemáticas iguales o similares.

La justificación Práctica de la investigación fue, que benefició a las demás empresas en el rubro local que cuenten con el mismo problema y que deseen una solución a futuro, tratándose sobre las variables en estudio, pues se formularon

recomendaciones que sirvieron para enrumbar las dediciones gerenciales con respecto a la problemática analizada.

La justificación metodológica fue que se logró desarrollar mediante la metodología deductiva construir un instrumento nuevo para analizar las variables y ello contribuyó a la creación de nuevos y diferentes instrumentos, métodos propios de la presente investigación para analizar la problemática y sugiriendo una manera adecuada de estudio para una población similar. Como objetivo para resolver esta realidad problemática se propuso: Determinar la relación entre el teletrabajo y el estrés laboral de los colaboradores en las empresas durante la pandemia, Trujillo 2022.

Asimismo, como objetivos específicos se establecieron como primer objetivo de describir las condiciones del nivel del teletrabajo que tienen los colaboradores en las empresas en Trujillo, como segundo objetivo fue de describir el nivel de estrés laboral que tienen los colaboradores en las empresas en Trujillo, como tercer objetivo determinar la relación entre las dimensiones del teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores en las empresas en Trujillo.

Finalmente, como hipótesis de investigación se consideró H_i : El teletrabajo tiene una relación significativa en el estrés laboral de los colaboradores en las empresas en Trujillo 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el plano internacional se encontraron como antecedentes, primeramente, a Álvarez (2015) en su estudio *Estrés laboral y su relación con el teletrabajo enfocado a medir el desempeño del personal administrativo en un núcleo universitario público*. El propósito fue determinar la asociación de ambas variables. Para la metodología de dicho estudio fue nivel correlacional, enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicativo y diseño no experimental, transversal. La técnica que aplicó es una encuesta y como instrumento que empleó es el cuestionario. Sus resultados fueron que, sus dos variables tienen una correlación de (0,620), según la prueba estadística de Rho Spearman, lo que determina una relación significativa. También como conclusiones argumenta que sus hallazgos se enfocan en medir el desempeño, tras ello identificó que la muestra investigada presenta una dependencia con el teletrabajo y si no trabajan desde esa modalidad esto repercute en un nivel elevado de estrés y un nivel bajo del rendimiento del empleado para lo cual se tendrá que proponer estrategias para disminuir el estrés que son producidas por la mala distribución de horarios para el teletrabajo.

Dolores (2015) en su tesis *La influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores que laboran por teletrabajo en la Fuerza Aérea Ecuatoriana*. Expuso como objetivo, determinar la influencia de la primera variable de estudio con la segunda, por consiguiente, la metodología que aplicó fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, tipo de investigación aplicativo y diseño, no experimental, transversal. Empleó la técnica de la entrevista, como instrumento el cuestionario. Los resultados comprobaron la hipótesis alterna que definen que sus dos variables guardan relación de 0.38, según los resultados del chi cuadrado. Concluyó que los cooperadores muestran bajos niveles de estrés ocupacional por lo tanto su desempeño no se ve alterado debido al agradable clima organizacional manifestado en su lugar de trabajo, pues había la oportunidad de laborar remotamente, además el buen estilo de liderazgo y las exigencias están acorde a sus funciones establecidas, así mismo el empleado desarrolla estrategias personales para afrontar los niveles mínimos de estrés que

presentan de tal manera que no tenga problemas de salud tanto corporal como cognitivo.

A nivel nacional, se encontró como antecedente a Huayanay (2021) en su tesis: *Teletrabajo y estrés laboral de los colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19, 2021*. Propuso como objetivo general: determinar la relación entre Teletrabajo y estrés laboral de los colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19, 2021. Ella utilizó la metodología deductiva, un tipo de estudio aplicada, enfoque cuantitativo, destacando un nivel correlacional, y forjó un diseño no experimental transeccional. Obtuvo una correlación entre sus variables de ($r=0,759$) Rho de Spearman. Ella terminó concluyendo que existe una relación directa entre sus variables, lo que le permite argumentar que las variables trabajan de la mano por lo cual para tener un mejor nivel de teletrabajo se debe reducir el estrés laboral.

Valverde (2018) en su tesis: *Relación del Teletrabajo y el estrés laboral de los trabajadores de la empresa Desing y Textiles Morales S.A.C, la Victoria, 2018*. Cuyo propósito fue determinar la asociación de sus dos variables". La metodología que empleó fue de nivel correlacional con enfoque cuantitativo de tipo de investigación aplicada y diseño, no experimental, transaccional. Para la recopilación de datos, utilizó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario. En consecuencia, en el resultado se confirmó la correlación positiva de ambas variables con un Rho Spearman= 0.8, para lo cual llegó a corroborar que actualmente las empresas son más exigentes al reclutar y mantener al mejor personal, esta situación provoca que la persona se estrese, y puede verse afectado su desempeño. Por último, concluyó que las dimensiones: carga de trabajo, condiciones estresantes y conflictos de roles con respecto al rendimiento laboral en el teletrabajo de los trabajadores es muy alta.

A nivel local, Huamán (2021) en su investigación: *Influencia del teletrabajo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021*. Su objetivo fue: determinar si el teletrabajo influye en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021. Su metodología fue tipo aplicada, nivel correlacional,

diseño no experimental y de corte transeccional, su muestra estuvo constituida por 126 colaboradores. Entre sus resultados se encontró que si existe una correlación entre las variables con un Rho Spearman de 0,769 lo que significó una correlación fuerte. Llegó a la conclusión que el teletrabajo es una modalidad utilizada recientemente con mucha frecuencia y que brinda resultados de productividad alentadores.

Echevarría (2018) en su estudio "*Estrés y desempeño laboral de los colaboradores administrativos del régimen laboral por contrato administrativo de servicios – CAS de la universidad nacional de Trujillo, 2018*". Tuvo como objetivo: determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos. Su investigación fue de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y su diseño fue no experimental de corte transeccional. Entre sus resultados halló una correlación de sus variables de Rho Spearman de: 0,682 y un nivel de significancia de 0.001, así es que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa que menciona que, si existe una correlación significativa, además se destacó el nivel Muy alto que posee la variable estrés laboral. Como conclusión se demostró la precaria situación que viven los colaboradores y que evidencia que sufren de estrés lo que por ende reduce su productividad y desempeño laboral.

Correa (2015) realizó su estudio: El teletrabajo una nueva forma de organización del trabajo. Tuvo como objetivo: identificar qué aspectos de teletrabajo aún no ha regulado la legislación peruana. Su investigación fue descriptiva y utilizó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. Concluyó en que el teletrabajo cumple un papel trascendental en una empresa con ayudas tecnológicas, como canales de atención, diseño y conversión de datos de clientes, todo de manera remota.

Comenzando con la primera variable, se describe que: Teletrabajo, según OIT (2020) es un trabajo a distancia, en el que se incluye el trabajo a domicilio, utilizando diversos medios digitales y no digitales de telecomunicación.

En nuestro país actualmente se trabaja de este modo, al alternarse el trabajo presencial con el trabajo remoto a causa de la pandemia. Acosta y Burguillos (2014) mencionan que el estrés por trabajar mucho tiempo en un solo lugar puede traer

consecuencias. Es por ello por lo que en muchas empresas se alternan los tipos de labores de acuerdo al rubro de la empresa.

Amanti et al. (2010) argumentan que el trabajo existe hace décadas en el mercado laboral solo que no es tan común, pero haciendo énfasis en el estrés laboral que se consigue con facilidad en un ambiente de trabajo, este modo de trabajo llega a disminuir considerablemente dichos niveles estresantes.

En cuanto a la primera dimensión: Beneficios del Teletrabajo, AMPE (2018) argumenta que el avance de la tecnología ha causado que muchas personas sean más dependientes tecnológicamente hablando, por lo que si se logra utilizar esa dependencia de una manera positiva. Al asignarse labores de trabajo a distancia desde la comodidad del hogar el desempeño laboral aumenta y el estrés laboral disminuye.

Arciniega (2018) manifiesta que otros beneficios del teletrabajo es que se ahorran en la empresa gastos de instalación y salud ocupacional, debido a que en su hogar cada colaborador es responsable de su salud. Muy aparte de estos beneficios, pero no menos importante se encuentra el rendimiento laboral que según Charria et al. (2011) es un nivel de esfuerzo otorgado por colaboradores para conseguir el cumplimiento de objetivos en común.

Es por ello que, aunque sea verdad que esta forma de trabajo es efectiva y consigue un buen rendimiento laboral, también tiene desventajas, como lo mencionan Benjamín y Celentano (2017), quienes llegan a la conclusión que las ventajas que puede tener el reducir el estrés laboral a través de la forma de trabajo es significativa, pero que siempre va a existir colaboradores que van a aprovecharse de este beneficio laboral que dediquen menos horas a su trabajo cotidiano y por ende aumente el tiempo de cumplimiento de las metas trazadas en su organización. Glomb et al. (2018) comentan que muy aparte de los beneficios que reporta el reducir el estrés laboral a través del teletrabajo para los colaboradores, también se llega a obtener beneficios para la empresa, pues desde la comodidad de su hogar las personas disfrutan de flexibilidad laboral, la información que proporcionan los colaboradores es en tiempo real, lo que beneficia a la propia organización.

Ahora hablando de la dimensión Tecnologías, Mejía et al. (2020) manifiestan que durante años se ha buscado reducir el estrés laboral de los colaboradores en empresas donde se tienen altos niveles de cumplimiento de metas. El trabajo a distancia hace décadas no era tan eficiente como ahora, y esto es debido a la tecnología que se maneja actualmente. Los servidores que se encuentran en la nube tanto de Google Drive como de Apple son soportes para muchas empresas para poder manejar y acceder a un flujo muy grande de información sin pagar a un tercero por un software especializado.

La tecnología se ha convertido en un arma de doble filo, que puede reducir el estrés laboral, pero a la vez si no se tiene una red estable de internet puede causar más estrés de lo normal, así lo manifiestan, Mee y Hyun (2011) quienes en Asia cuentan con una banda de internet potente pero que no es infalible, el estrés laboral ronda sobre todo cuando se trabaja muy apresuradamente, esto se reduce gracias al teletrabajo, pero aun así no es garantía de eficacia.

Jeong y Young (2015) comentan que la Tecnología de la información y comunicación – TIC's, son herramientas tecnológicas que ayudan en el día a día a poder mejorar la eficiencia y eficacia de nuestras labores. Obando et al. (2017), expresan que las Formas de comunicación son actividades que se ejecutan para transmitir un mensaje o una serie de ellos, por ejemplo: La Capacitación, mediante esta forma de comunicación se puede capacitar al personal de una organización solo con el uso de una videoconferencia. Aportando a nuestra tercera dimensión, Johnson et al. (2005) argumenta que el impacto que tiene el teletrabajo en la vida familiar y trabajo es considerable pues se puede pasar más tiempo con la familia y la productividad en el trabajo crece cuando se ejecuta con conciencia esta labor.

En cuanto a “Movilidad y optimización de tiempo”, Young et al. (2002) argumentan que cuando se labora bajo condiciones donde estás libre de presiones y cumples con objetivos propuestos en un mejor tiempo, se obtienen menores niveles de estrés y todo esto gracias al teletrabajo, aunque tenga desventajas si se utiliza adecuadamente, sus ventajas superan sus desventajas.

A continuación, se mencionará un conjunto de conceptos, teorías y modelos para la variable estrés laboral, para lo cual Patlan (2019) enfatiza al estrés laboral como la reacción corporal, cognitiva y perjudicial que se genera cuando existe mucha presión en el trabajo y excesiva responsabilidad.

Para Ramón et al. (2014) el estrés de los trabajadores es una inestabilidad entre las necesidades del individuo y las capacidades para dar una respuesta ante ellas, consideraron los riesgos psicosociales como los principales estresores. En las teorías del estrés laboral se encontró, el modelo de Cox que según Cozzo y Reich (2016), explican que el estrés se manifiesta a partir de los factores agobiantes de la empresa. Así es que las particularidades se disponen en los procesos cognitivos y sus reacciones emocionales que da esta interacción (Hermosa y Perilla, 2015). Teniendo en cuenta el modelo de Karasek, sostuvo que la demanda y el control del estímulo, lo ocasionan diversas situaciones de estrés en el momento adecuado. Es fundamental que la persona después de esta situación debe estar dispuesta a pasar por un procedimiento de restauración de lo contrario el trabajador puede tener repercusiones constantes e influenciando en un deficiente resultado (Fernández, 2017). Siegrist refiere en su modelo desequilibrio, esfuerzo y recompensa, al desempeño de las obligaciones adquiridas en el trabajo y cómo esto se controla, el estrés empieza a generarse cuando se da una excesiva sobrecarga de trabajo y pocas bonificaciones o recompensas. La falta de intercambio provoca reacciones de estrés (Osorio & Cárdenas, 2017).

En el modelo de Williams y Cooper señalan al estrés laboral como un indicador de presión de trabajo que conforman como fuentes de influencia a las manifestaciones de estrés relacionadas al personal y las características de la organización. Este modelo hace referencia que el estrés reconoce tanto las demandas del medio como los recursos personales (Patlan, 2019).

Después de haber mencionado todos los modelos del estrés laboral, seleccionamos como autor base para nuestro presente trabajo de investigación al modelo de Williams y Cooper, a continuación, se definirán las dimensiones e

indicadores. El modelo de Williams y Cooper, hace referencia al desequilibrio entre la persona y el ambiente de trabajo, divide a las dimensiones en manifestaciones físicas que son los signos que pueden presentarse de manera presencial como el cansancio de un trabajador, dolores de cabeza o espalda, dolor muscular y las manifestaciones emocionales, hacen referencia a la intranquilidad del colaborador, falta de relajación, dificultades de concentración y el sentimiento de abandono laboral (Patlan, 2019). Según Gutiérrez (2019) explica que el estrés físico es dificultad que tiene el cuerpo para responder a los problemas, ocasionando al trabajador un estado de agotamiento físico como son el dolor de cabeza, el aumento de frecuencia cardíaca, la dilatación de las pupilas y otros, estos signos se dejan de presentar cuando la amenaza se aleja o se termina (p. 162).

Según Félix et al. (2018) considera a las manifestaciones emocionales como los altos niveles de estrés que evita que los colaboradores afronten su vida adecuadamente, su visión del entorno laboral puede ser perjudicial para su salud. Lo antes mencionado se complementa con las fuentes de tensión que encontramos en la misma teoría de Williams y Cooper que explican cuál es el resultado de las consecuencias de las obligaciones que pueden presentarse en el trabajo, el nivel de control de las labores y como este se enfrenta a las diversas tomas de decisiones para combatir dichas exigencias (Patlan, 2019, p. 161). La tensión se genera del resultado negativo del estrés laboral que se presenta con frecuencia tanto de una experiencia subjetiva de un colaborador como su percepción de amenazas (Ramos & Jordao, 2015).

Tras analizar las teorías de estas variables, podemos determinar que se complementan y que tienen muchos puntos en común, puesto que diariamente se trabaja en la vida comercial factores predominantes que se enrolan con estas variables.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

De acuerdo con Mejía et al. (2018) argumentan que, “una investigación aplicada frecuente hallar las soluciones rápidas a disyuntivas, a través de conocimientos recopilados por la investigación teórica estudiada con detenimiento” (p. 80). Por ende, la investigación fue aplicada, ya que se trabajó con hechos reales, con el propósito de aportar alternativas beneficiosas a la problemática de la empresa.

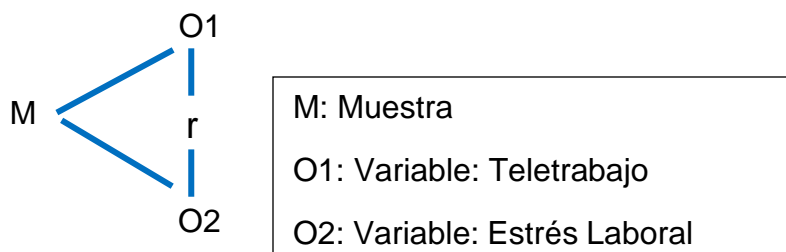
Enfoque de investigación

El enfoque que se utilizará en nuestro estudio será cuantitativo puesto que desarrollamos y empleamos datos e información que se expresan de manera cuantitativa, específicamente valores porcentuales que conciernen a los hechos problemáticos en estudio. Así lo manifiestan, Vara (2018) “el enfoque cuantitativo llega a utilizarse en estudios donde se recolecten y analicen datos transformándolos en información para responder a la problemática planteada y probar las hipótesis establecidas anteriormente” (p. 59).

Nivel de investigación

Esta investigación será de nivel correlacional porque se buscó medir el nivel de relación entre las respectivas variables de estudio. Hernández et al. (2014) manifiestan que, “se debe considerar ejecutar un nivel correlacional cuando se trata de un método en el que el investigador pretende establecer las bases para calcular y probar la relación estadística y matemática entre ambas variables” (p. 174).

Esquema:



3.1.2 Diseño de investigación

Esta investigación fue no experimental pues observamos a las variables en su estado natural y no existió de ninguna manera manipulación de estas. Por su parte Hernández et al. (2014) nos mencionan que el investigador detalla los hechos de forma natural para proceder a analizarlos sin la intervención ni alteración de las variables (p. 152). Por otro lado, este diseño realizó la medición de las variables en un solo momento, ya que nuestra investigación fue proporcionada por única vez. A su vez, Hernández et al. (2014) señalan que en el diseño de corte transversal o transaccional la información se recopila en una sola oportunidad (p. 154).

3.2. Variables y operacionalización

En este estudio se trabajó con las siguientes variables: Teletrabajo y Estrés Laboral, las cuales corresponden a la categoría de variables cualitativas.

Variable 1:

El presente estudio consideró como primera variable a Teletrabajo, siendo esta variable de naturaleza cualitativa.

- **Definición conceptual:** Organización Internacional del Trabajo (2020) argumenta que: es un trabajo a distancia, en el que se incluye el trabajo a domicilio, utilizando diversos medios digitales y no digitales de telecomunicación.
- **Definición operacional:** Es un modo de trabajo que se destaca por ser una manera de poder realizar las labores de un centro de trabajo de manera remota simulando el desenvolvimiento laboral cotidiano. Para ello, la variable fue analizada a través de las siguientes dimensiones: Beneficios, Tecnología e Impacto
- **Indicadores:** Los indicadores a considerar en la variable Teletrabajo fueron: Rendimiento laboral, Ventajas, Desventajas, Tecnología de la información y comunicación, Formas de comunicación y Capacitación.
- **Escala de medición:** La escala que se consideró para esta variable fue ordinal.

Variable 2:

El presente estudio consideró como segunda variable a Estrés laboral, siendo esta variable de naturaleza cualitativa.

- **Definición conceptual:** Patlan (2019) define el estrés laboral como la respuesta física, emocional y perjudicial que se genera cuando hay mucha presión en el trabajo y no igualan las capacidades o los recursos del trabajador.
- **Definición operacional:** Es una condición física y emocional que inhibe las facultades fisiológicas normales. Alterando el bienestar corporal y desatando un conjunto de condiciones negativas en el cuerpo y a nivel psicológico. Para ello, la variable fue analizada a través de las siguientes dimensiones: Manifestaciones Físicas, Manifestaciones Emocionales y Fuentes de Tensión.
- **Indicadores:** Los indicadores a considerar en la variable Estrés laboral fueron: Debilidad, Dolores de Cabeza, Dolor muscular, Intranquilidad del trabajador, Dificultades de concentración, Sentimiento de abandono, Ambiente Físico de Trabajo, Carga y Ritmo de Trabajo y Función de la Organización.
- **Escala de medición:** La escala que se consideró para esta variable fue ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población estuvo representada toda la población de trabajadores de Trujillo que son: 470,000 trabajadores entre hombres y mujeres (INEI, 2021). Pero de esa cantidad los colaboradores que laboran actualmente en teletrabajo son el 66% del total, que ascienden a: 310,200 colaboradores en la ciudad de Trujillo (INEI, 2021).

Al respecto Vara (2017) argumentan que la población es un determinado grupo de personas, empresas o colaboradores.

Criterios de inclusión

- Trabajadores activos (hombres y mujeres)
- Trabajadores entre 18 y 65 años

Criterios de exclusión

- Trabajadores menores de edad
- Trabajadores no formales según ley

3.3.2 Muestra

Vara (2017) señala que “la muestra lo conforma un subgrupo representativo que fue delimitado de forma exacta para poder a través de ella recolectar la información necesaria para el estudio” (p. 212). En este caso el tamaño de la muestra de estudio estuvo constituida por 382 colaboradores activos en teletrabajo de la ciudad de Trujillo.

3.3.3 Muestreo

El muestreo fue el probabilístico aleatorio simple donde todos los miembros presentes para el estudio en la población tendrán la misma posibilidad de ser escogidos y poder formar parte de la muestra en estudio. Para Hernández et al. (2014) “la unidad de análisis es una cantidad sumamente representativa la cual fue llevada a investigación y todo aquello que es objeto de estudio” (p. 12). La unidad de análisis de esta investigación fue cada uno de los colaboradores activos que estuvieron en la muestra elegida.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Mejía et al. (2018) afirman que la encuesta es un procedimiento que ejecuta a través de un muestreo, en el cual, para poder recoger información en una muestra determinada, se utiliza un instrumento formado por una serie de preguntas previamente validadas, que sirve para poder recolectar todos los datos (p. 54).

Por ello la técnica que se utilizó fue la encuesta, ya que sirvió para poder recolectar los datos, la cual proporcionó información necesaria de la población investigada.

Instrumento

Mejía et al. (2018) indican que, para recolectar los datos durante el trabajo de campo de algunas indagaciones cuantitativas, principalmente, las que se realizan con metodología de encuestas, el instrumento indicado que se emplea es el cuestionario.

Se elaboró un cuestionario dirigido a los colaboradores activos bajo teletrabajo, el cuestionario constó de 17 ítems en total, que fueron 8 ítems para la variable 1 y 9 ítems

para la variable 2.

Validez y confiabilidad

El rango en el que un instrumento es medido por cada variable es definido como validez y la confiabilidad del instrumento es aquel que mide de manera reiterada a la misma persona u objeto y elabora resultados uniformes (Hernández, et al., 2014, p. 200).

Para establecer la confiabilidad del instrumento fue a través del juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

En la primera etapa del estudio se realizó la búsqueda de información para establecer nuestro tema de investigación en base a la problemática encontrada y señalada para el presente estudio, prosiguiendo con la selección de variables, dimensiones e indicadores que nos permitió la redacción de la presente investigación. En la segunda etapa se prosiguió redactando el marco teórico, el cual nos permitió conocer los antecedentes internacionales y nacionales, las definiciones conceptuales y las teorías, teniendo en cuenta la investigación que se estuvo trabajando. La tercera etapa se centró en el tipo y diseño de la investigación, luego las variables y operacionalización de ellas, posteriormente la población y la muestra de nuestra investigación, añadiendo también la técnica e instrumentos para la recolección de datos, los cuales se obtuvieron mediante la encuestas, cuestionarios y uso del programa SPSS v.26. Finalmente, la última etapa constó de los resultados presentados a través de los gráficos y figuras, para así posteriormente ser analizados e interpretados, agregando la discusión de la investigación, las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Primero se recolectó información, luego se procedió con la tabulación en Microsoft Excel, luego se analizaron los datos y al final se procesaron utilizando el SPSS v.25, de donde se extrajo la información requerida, para plasmar el análisis final mediante la estadística descriptiva (tablas, gráficos, figuras) e inferencial a través de (prueba

Rho Spearman).

3.7. Aspectos éticos

El presente proyecto de investigación respetará los criterios considerados en el código de ética de nuestra universidad que fuera aprobado según la resolución N° 0262-2020/UCV. Se desarrollará la presente investigación según los valores éticos de la universidad, como son: Transparencia, Responsabilidad y Justicia, puesto que se manejará la información verazmente, debido a que se portará el nombre de la Universidad Cesar Vallejo. Y, se demostrará respeto de la propiedad intelectual (no maleficencia), puesto que se respetará la autoría de todas las citas, sin realizar algún cambio o modificación.

IV. RESULTADOS

El primer objetivo específico de la presente investigación fue: Describir las condiciones del nivel del teletrabajo que tienen los colaboradores en las empresas en Trujillo.

Tabla 1

Condiciones del nivel del teletrabajo

Teletrabajo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	51	13,3
Medio	128	33,6
Alto	178	46,6
Muy Alto	25	6,5
Total	382	100,0

Nota. Datos tomados del análisis de información en el SPSS.

Interpretación: Como se refleja en la Tabla N°1, los niveles de la primera variable Teletrabajo son: Bajo con un 13,28%, Medio 33.59%, Alto 46,61% y Muy Alto 6.51%. Cabe destacar el nivel Alto como el mayor número porcentual obtenido, lo que quiere decir que las condiciones del Teletrabajo son óptimas, están muy extendidas las prácticas de desarrollar este sistema de trabajo en cada sector y rubro en el mercado, y ahora cada empresa a nivel local en Trujillo tiene abiertas las posibilidades de poder brindar a sus colaboradores la opción de laborar de manera remota a través de teletrabajo, siempre y cuando las circunstancias lo requieran como enfermedad o descanso médico sin desatender sus responsabilidades gracias a esta herramienta.

Tabla 2*Niveles de los beneficios en el teletrabajo*

Beneficios	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	4	1.0
Bajo	53	14.0
Medio	27	7.2
Alto	278	72.9
Muy Alto	18	4.8
Total	382	100,0

Nota. Datos tomados del análisis de información en el SPSS.

Interpretación: Como podemos apreciar el nivel más destacable es el nivel alto lo que quiere decir que un 73% de los colaboradores sienten que tienen beneficios al laboral por teletrabajo.

Tabla 3*Niveles de uso de las tecnologías en el teletrabajo*

Tecnología	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	1.0
Bajo	53	14.0
Regular	27	7.2
Alto	291	76.4
Muy alto	7	1.4
Total	382	100.0

Nota. Datos analizados por el programa SPSS

Interpretación: Como podemos apreciar el nivel más destacable es el nivel alto lo que quiere decir que un 76% de los colaboradores sienten que tienen tecnología a su disposición lo que les hace realizar más factiblemente su trabajo al laboral por teletrabajo.

Tabla 4*Niveles de impacto del teletrabajo*

Tecnología	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	1.0
Bajo	47	12.3
Regular	28	7.2
Alto	289	75.7
Muy alto	14	3.8
Total	382	100.0

Nota. Datos analizados por el programa SPSS

Interpretación: Como podemos apreciar el nivel más destacable es el nivel alto lo que quiere decir que un 76% de los colaboradores sienten que hay un impacto en sus labores al tener ventajas y desventajas al laboral por teletrabajo.

El segundo objetivo fue: Describir el nivel de estrés laboral que tienen los colaboradores en las empresas en Trujillo.

Tabla 5*Niveles de estrés laboral*

Estrés Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	6,5
Medio	52	13,5
Alto	127	33,3
Muy Alto	178	46,6
Total	382	100,0

Nota. Datos tomados del análisis de información en el SPSS.

Interpretación: Como se refleja en la tabla 5, los niveles de la segunda variable Estrés laboral son Bajo con un 6,51%, Medio 13.54%, Alto 33,33% y Muy Alto 46.61%. Cabe destacar el nivel Muy Alto como el más elevado, esto quiere decir que el Estrés laboral que desarrollan los colaboradores en las empresas en Trujillo es verdaderamente alarmante pues su nivel es enorme, los colaboradores a través de las restricciones del gobierno por salubridad y más el miedo de contagio por la pandemia, estresan a los colaboradores, pues su vida no es la misma desde que llegó el COVID 19 a sus vidas.

Tabla 6*Nivel de manifestaciones físicas*

Manifestaciones físicas	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	1.0
Bajo	28	7.2
Regular	76	19.9
Alto	81	21.2
Muy alto	193	50.7
Total	382	100.0

Nota: Información analizada por el programa SPSS

Interpretación: Como podemos apreciar en la tabla 6, se evidenció que un 50.7% de colaboradores sienten que las manifestaciones físicas se desarrollan en un nivel muy alto, en un nivel alto un 21.2%, en un nivel regular el 19.9%, en un nivel bajo el 7.2% y por último un 1% de los colaboradores manifiesta que el nivel para Manifestaciones físicas es muy bajo.

Tabla 7*Nivel de manifestaciones emocionales*

Manifestaciones emocionales	Frecuencia	%
Muy bajo	4	1,0
Bajo	47	12,3
Regular	46	12,0
Alto	70	18,5
Muy alto	215	56,2
TOTAL	382	100%

Nota: Información analizada por el programa SPSS

Interpretación: Como podemos apreciar en la tabla 7, se evidenció que un 56.2% de los colaboradores sienten que las manifestaciones emocionales están en un nivel muy alto, en un nivel alto un 18.5%, en un nivel regular el 12%, en un nivel bajo el 12.3% y por último, un 1% de los colaboradores manifiesta que el nivel para Manifestaciones emocionales es muy bajo.

Tabla 8*Nivel de Fuentes de tensión*

Fuentes de tensión	Frecuencia	%
Muy bajo	3	,07
Bajo	43	11,3
Regular	46	12,0
Alto	57	15,1
Muy alto	233	61,0
TOTAL	382	100%

Nota: Información analizada por el programa SPSS

Interpretación: Como podemos apreciar en la tabla 8, se evidenció que un 61% de los colaboradores sienten que las Fuentes de tensión están en un nivel muy alto, en un nivel alto un 15.1%, en un nivel regular el 12%, en un nivel bajo el 11.3% y por último un 0.7% de los colaboradores manifiesta que el nivel para Fuentes de tensión es muy bajo.

Y el tercer objetivo fue: Determinar la relación entre las dimensiones del teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores en las empresas en Trujillo.

Tabla 9*Correlaciones entre dimensiones de Teletrabajo y Estrés laboral*

Variable	Prueba estadística		Beneficios	Tecnología	Impacto
	Correlación de Rho Spearman	1	,725**	,757**	,769**
Estrés laboral	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	382	382	382	382

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

Nota. Base de datos

Interpretación: Al analizar la Tabla N°9, se puede observar que cada una de las dimensiones de la variable Teletrabajo se relacionan positivamente fuerte con la segunda variable Estrés laboral, lo que confirma y le da credibilidad a la correlación hallada y especificada en la Tabla N°10 acerca de la relación entre las variables de estudio. Al detallar las correlaciones podemos describir que la dimensión Beneficios y la variable Estrés laboral tienen una correlación de ,725”, a su vez la segunda dimensión Tecnología y la variable Estrés laboral tienen una correlación de ,757”, y por último, la dimensión Impacto posee una correlación de ,769 con la variable Estrés laboral, lo que demuestra que cada aspecto de la variable Teletrabajo se relaciona directamente en la variable Estrés laboral, cualquier cosa que afecte la variable 1 termina afectando también y de manera significativa la variable 2.

El objetivo general de esta presente investigación fue: Determinar la relación entre el teletrabajo y el estrés laboral de los colaboradores en las empresas durante la pandemia, Trujillo 2022.

Prueba de Hipótesis General

(H0) El teletrabajo no tiene una relación significativa en el estrés laboral de los colaboradores en las empresas en Trujillo 2022.

(H1) El teletrabajo tiene una relación significativa en el estrés laboral de los colaboradores en las empresas en Trujillo 2022.

Tabla 10

Coefficiente de correlación Rho Spearman para las variables Teletrabajo y Estrés Laboral

		Teletrabajo	Estrés laboral	
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,743**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	382	382
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,743**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	382	382

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

Nota. Datos tomados del análisis de información en el SPSS.

Interpretación: Como podemos apreciar en la Tabla N°10 la correlación que llega a existir es de un valor de ,743” lo que claramente determina una relación positiva fuerte, y a través de la significancia que tiene un valor de ,001, esta al ser inferior a ,005, determina que se rechaza la hipótesis H0 y se llega a aceptar la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se determina que existe una correlación significativa entre las variables Teletrabajo y estrés laboral, lo que indica que ambas variables se complementan y si una de ellas incrementa su nivel la otra variable también incrementará su nivel, ambas variables trabajan en conjunto afectándose una a la otra.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación de nivel correlacional se ha logrado enfatizar la importancia que tiene estudiar la relación entre el Teletrabajo y estrés laboral. Ahora se expone después del análisis de los resultados, la discusión de dichos resultados.

Para ello, mencionamos el objetivo general del presente estudio el cual fue: Determinar la relación entre el teletrabajo y el estrés laboral de los colaboradores en las empresas durante la pandemia, Trujillo 2022. Los resultados obtenidos fueron que, la correlación que llega a existir es demostrada a través de la prueba estadística de Rho Spearman con un valor de ,743” lo que claramente determina una relación positiva fuerte, y a través de la significancia que tuvo un valor de ,001, esta al ser inferior a ,005, determina que se rechaza la hipótesis H0 y se llega a aceptar la hipótesis alternativa.

Así que, extrayendo uno de nuestros antecedentes podemos alegar que coincidimos con los resultados encontrados por Álvarez (2015) quien en su estudio Estrés laboral y su relación con el teletrabajo enfocado a medir el desempeño del personal administrativo en un núcleo universitario público. Sus resultados fueron que, sus dos variables tienen una correlación de (0,620), según la prueba estadística de Rho Spearman, lo que determina una relación significativa. También como conclusiones argumenta que sus hallazgos se enfocan en medir el desempeño, tras ello identificó que la muestra investigada presenta una dependencia con el teletrabajo y si no trabajan desde esa modalidad esto repercute en un nivel elevado de estrés y un nivel bajo del rendimiento del empleado para lo cual se tendrá que proponer estrategias para disminuir el estrés que son producidas por la mala distribución de horarios para el teletrabajo.

Entonces, al coincidir nuestros resultados, nos apoyamos teóricamente en lo que menciona el AMPE (2018) quien argumenta que el avance de la tecnología ha causado que muchas personas sean más dependientes tecnológicamente hablando, por lo que si se logra utilizar esa dependencia de una manera positiva. Al asignarse labores de trabajo a distancia desde la comodidad del hogar el desempeño laboral aumenta y el estrés laboral disminuye. Por lo tanto, se determina que existe una correlación significativa entre las variables Teletrabajo y estrés laboral, lo que indica que ambas

variables se complementan y si una de ellas incrementa su nivel la otra variable también incrementará su nivel, ambas variables trabajan en conjunto afectándose una a la otra.

Nuestro primer objetivo específico fue: Describir las condiciones del nivel del teletrabajo que tienen los colaboradores en las empresas en Trujillo. Ante ello, nuestros resultados fueron que, los niveles de la primera variable Teletrabajo son: Bajo con un 13,28%, Medio 33.59%, Alto 46,61% y Muy Alto 6.51%. Cabe destacar el nivel Alto como el mayor número porcentual obtenido, lo que quiere decir que las condiciones del Teletrabajo son óptimas, están muy extendidas las prácticas de desarrollar este sistema de trabajo en cada sector y rubro en el mercado, y ahora cada empresa a nivel local en Trujillo tiene abiertas las posibilidades de poder brindar a sus colaboradores la opción de laborar de manera remota a través de teletrabajo, siempre y cuando las circunstancias lo requieran como enfermedad o descanso médico sin desatender sus responsabilidades gracias a esta herramienta.

Ahora, mencionamos que, nuestros resultados coinciden con los encontrados por Dolores (2015) quien en su tesis La influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores que laboran por teletrabajo en la Fuerza Aérea Ecuatoriana. Sus resultados comprobaron la hipótesis alterna que argumenta que sus dos variables guardan relación de 0.38, según los resultados del chi cuadrado, además de que en su análisis descriptivo se pudo descubrir un nivel Alto de desempeño en los colaboradores que trabajan a través de Teletrabajo. Concluyó que los operadores muestran bajos niveles de estrés ocupacional por lo tanto su desempeño no se ve alterado debido al agradable clima organizacional manifestado en su lugar de trabajo, que algunas veces es a través de teletrabajo, pues había la oportunidad de laborar remotamente, además el buen estilo de liderazgo y las exigencias están acorde a sus funciones establecidas, así mismo el empleado desarrolla estrategias personales para afrontar los niveles mínimos de estrés que presentan de tal manera que no tenga problemas de salud tanto corporal como cognitivo.

Ante ello, nos apoyamos teóricamente en lo que mencionan Glomb et al. (2018) pues comentan que muy aparte de los beneficios que reporta el reducir el estrés laboral a través del teletrabajo para los colaboradores, también se llega a obtener beneficios

para la empresa, pues desde la comodidad de su hogar las personas disfrutaban de flexibilidad laboral, la información que proporcionan los colaboradores es en tiempo real, lo que beneficia a la propia organización.

El segundo objetivo fue: Describir el nivel de estrés laboral que tienen los colaboradores en las empresas en Trujillo. Ante ello, nuestros resultados son que, los niveles de la segunda variable Estrés laboral son Bajo con un 6,51%, Medio 13.54%, Alto 33,33% y Muy Alto 46.61%. Cabe destacar el nivel Muy Alto como el más elevado, esto quiere decir que el Estrés laboral que desarrollan los colaboradores en las empresas en Trujillo es verdaderamente alarmante pues su nivel es enorme, los colaboradores a través de las restricciones del gobierno por salubridad y más el miedo de contagio por la pandemia, estresan a los colaboradores, pues su vida no es la misma desde que llegó el COVID 19 a sus vidas.

Así es que, los resultados encontrados coinciden con lo hallado por Echevarría (2018) quien en su estudio Estrés Y desempeño laboral de los colaboradores administrativos del régimen laboral por contrato administrativo de servicios – CAS de la Universidad Nacional de Trujillo, 2018. sus resultados fueron que halló una correlación de sus variables de Rho Spearman de: 0,682 y un nivel de significancia de 0.001, así es que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa que menciona que, si existe una correlación significativa, además se destacó el nivel Muy alto que posee la variable estrés laboral. Como conclusión se demostró la precaria situación que viven los colaboradores y que evidencia que sufren de estrés lo que por ende reduce su productividad y desempeño laboral.

Por ello, nos apoyamos teóricamente en lo que menciona Benjamín y Celentano (2017), quienes argumentan que las ventajas que se puede tener el reducir el estrés laboral a través de la forma de trabajo es significativa, pero que siempre va a existir colaboradores que van a aprovecharse de este beneficio laboral que dediquen menos horas a su trabajo cotidiano y por ende aumente el tiempo de cumplimiento de las metas trazadas en su organización. Y nos basamos en la teoría de Siegrist quien registra en su modelo desequilibrio, esfuerzo y recompensa, mencionando que el desempeño de las obligaciones adquiridas en el trabajo, solo se logra si se controla, el estrés empieza a generarse cuando se da una excesiva sobrecarga de trabajo y

pocas bonificaciones o recompensas. La falta de intercambio de estímulo provoca reacciones de estrés (Osorio y Cárdenas, 2017).

Y el tercer objetivo fue: Determinar la relación entre las dimensiones del teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores en las empresas en Trujillo. Ante ello, los resultados son que, cada una de las dimensiones de la variable Teletrabajo se relacionan positivamente fuerte con la segunda variable Estrés laboral, lo que confirma y le da credibilidad a la correlación hallada y especificada en la Tabla N°10 acerca de la relación entre las variables de estudio. Al detallar las correlaciones podemos describir que la dimensión Beneficios y la variable Estrés laboral tienen una correlación de ,725", a su vez la segunda dimensión Tecnología y la variable Estrés laboral tienen una correlación de ,757", y por último, la dimensión Impacto posee una correlación de ,769 con la variable Estrés laboral, lo que demuestra que cada aspecto de la variable Teletrabajo se relaciona directamente en la variable Estrés laboral, cualquier cosa que afecte la variable 1 termina afectando también y de manera significativa la variable 2.

Ante ello, afirmamos que nuestros resultados coinciden con lo hallado por Huayanay (2021) quien en su tesis: Teletrabajo y estrés laboral de los colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19, 2021. Obtuvo una correlación positiva fuerte entre sus variables de $(r=0,759)$ Rho de Spearman. Ella terminó concluyendo que existe una relación directa entre sus variables, lo que le permite argumentar que las variables trabajan de la mano por lo cual para tener un mejor nivel de teletrabajo se debe reducir el estrés laboral. También coincidimos con lo hallado por Valverde (2018) quien en su tesis: Relación del Teletrabajo y el estrés laboral de los trabajadores de la empresa Desing y Textiles Morales S.A.C, la Victoria, 2018, sus resultados confirmaron la correlación positiva de ambas variables con un Rho Spearman= 0.8, gracias a ello llegó a corroborar que actualmente las empresas son más exigentes al reclutar y mantener al mejor personal, esta situación provoca que la persona se estrese, y puede verse afectado su desempeño. Por último, concluyó que sus dimensiones de Teletrabajo poseen altos niveles de correlación con la segunda variable estrés laboral. A su vez, también coinciden nuestros resultados siendo similares a los encontrados por Huamán (2021) quien en su investigación: Influencia del teletrabajo en la productividad laboral de una

Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021, entre sus resultados encontró que si existe una correlación entre las variables con un Rho Spearman de 0,769 lo que significó una correlación fuerte. Llegó a la conclusión que el teletrabajo es una modalidad utilizada recientemente con mucha frecuencia y que brinda resultados de productividad alentadores y alivia el estrés de los colaboradores que se encuentran laborando a través de trabajo remoto pues están desde su hogar.

Tras ello, nos apoyamos teóricamente en lo que menciona Correa (2015) quien mencionó que el teletrabajo una nueva forma de organización del trabajo, además, el teletrabajo cumple un papel trascendental en una empresa con ayudas tecnológicas, como canales de atención, diseño y conversión de datos de clientes, todo de manera remota. Y también nos apoyamos teóricamente en lo que mencionan Ramón et al. (2014) afirmando que el estrés de los trabajadores es una inestabilidad entre las necesidades del individuo y las capacidades para dar una respuesta ante ellas, consideraron los riesgos psicosociales como los principales estresores.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determina que la relación existente entre teletrabajo y estrés laboral es de un valor de ,743” lo que claramente determina una relación positiva fuerte
2. Se describe que las condiciones del Teletrabajo son óptimas, están muy extendidas las prácticas de desarrollar este sistema de trabajo en cada sector y rubro en el mercado, y ahora cada empresa a nivel local en Trujillo tiene abiertas las posibilidades de poder brindar a sus colaboradores la opción de laborar de manera remota a través de teletrabajo, siempre y cuando las circunstancias lo requieran como enfermedad o descanso médico sin desatender sus responsabilidades gracias a esta herramienta.
3. Se describe que el Estrés laboral que desarrollan los colaboradores en las empresas en Trujillo es verdaderamente alarmante pues su nivel es enorme, los colaboradores a través de las restricciones del gobierno por salubridad y más el miedo de contagio por la pandemia, estresan a los colaboradores, pues su vida no es la misma desde que llegó el COVID 19 a sus vidas.
4. Se determina la relación entre las dimensiones del teletrabajo y el estrés laboral en la que destacamos que la dimensión Beneficios y la variable Estrés laboral tienen una correlación de ,725”, a su vez la segunda dimensión Tecnología y la variable Estrés laboral tienen una correlación de ,757”, y por último, la dimensión Impacto posee una correlación de ,769 con la variable Estrés laboral, lo que demuestra que cada aspecto de la variable Teletrabajo se relaciona directamente en la variable Estrés laboral, cualquier cosa que afecte la variable 1 termina afectando también y de manera significativa la variable 2.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la gerencia de las empresas en general, que tomen en cuenta esta investigación que ha tratado de averiguar la relación entre las variables en estudio, para que como alternativa de solución al estrés laboral de sus colaboradores sin disminuir su productividad puedan implementar o permitir las labores por teletrabajo.

Se sugiere a los altos directivos de las organizaciones que realicen un estudio en sus empresas con las mismas variables, pero con un enfoque cualitativo para que a través de las entrevistas puedan recopilar información más detallada para la toma de decisiones empresariales.

Se sugiere a la empresa que para la toma de decisiones en sus organizaciones tomen en cuenta que el Teletrabajo como toda forma de trabajo tiene sus ventajas y desventajas, pero al analizar sus beneficios, tecnología e impacto, se puede obtener mejores resultados de productividad y eficiencia si se aplica de manera estratégica.

REFERENCIAS

- Acosta, M., y Burguillos, A. (2014). Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: Las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4 (1), 303-309
- Aguilera, N. (2 de agosto de 2021). OIT: 23 millones de latinoamericanos trabajaron desde casa durante la pandemia. Obtenido de *Vozdeamerica.com*: https://www.vozdeamerica.com/a/economia-finanzas_oit-teletrabajo-latinoamericano-pandemia-covid-19/6075637.html
- Alvares, H. (2015). *Estrés laboral y su relación con el teletrabajo enfocado a medir el desempeño del personal administrativo en un núcleo universitario público*. (Tesis para obtener el título de licenciada en administración). <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3060/1/Halvarez>
- Amanti, M., Tomasetti, M., Mariotti, L., Miria, L., Bracci, M.,y Alleva, R. (2010). Relationship of Job Satisfaction, Psychological Distress and Stress-Related Biological Parameters among Healthy Nurses: A Longitudinal Study. *Journal of occupational health*,52 (1), 31-38
- AMPE (Asociación Mexicana de Psicoterapia y Educación). (05 de septiembre del 2018). Estrés laboral recuperado de <https://www.psicoeu.org/estres-laboral/?v=55f82ff37b55>
- Arciniega, R. (2018). Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. *Revista Venezolana de Gerencia*,17 (60), 611-634
- Benjamín, A., y Celentano, D. (2017). Structural determinants of the psychosocial work environment: introducing technology in the work stress framework. *Journal Ergonomics*, 35 (5), 625-646, <https://doi.org/10.1080/00140139108967341>

- CepymeNews. (6 de febrero de 2018). España es el país europeo con más estrés laboral. Obtenido de Cepymenews: <https://cepymenews.es/espana-es-el-pais-europeo-con-mas-estres-laboral>
- Charria, V., Sarsosa, K., y Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29 (4), 380-391
- CNN. (16 de octubre de 2019). Salud mental: 42% de los trabajadores chilenos asegura sentir altos niveles de estrés. Obtenido de CNN Chile: https://www.cnnchile.com/pais/salud-mental-42-trabajadores-altos-niveles-estres_20191016/
- Correa, P. (2015). El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo. [Tesis de pregrado, Universidad de Piura].
- Cortes, N. (20 de diciembre de 2020). El estado del teletrabajo en Perú para el 2020. Obtenido de Geovictoria: <https://www.geovictoria.com/pe/teletrabajo-en-peru/>
- Cozzo, G y Reich, M. (2016). Perceived Stress and Health-Related Quality of Life of Healthcare Professionals. *Revista latinoamericana de ciencias psicológicas*, 8(1), 1-15. <https://www.redalyc.org/pdf/3331/333145838001.pdf>
- Dolores, M. (2015). *La influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores que laboran por teletrabajo en la Fuerza Aérea Ecuatoriana*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7304/1/T-UCE-0007-232i.pdf>
- Echevarría, G. (2018). Estrés Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores Administrativos Del Régimen Laboral Por Contrato Administrativo De Servicios – CAS De La Universidad Nacional De Trujillo, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33668>
- Félix, R; García, C y Mercados (2018). El estrés en el entorno laboral. *Revista Dialnet plus*, 15(64), 31 - 42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7188504>

- Fernández, M. (2017). Job demands-control-social support model in the study of labor stress in Peru. *Revista Scielo*, 28(1), 281-282.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>
- Glomb, T. M., Kammeyer-Mueller, J. D., y Rotundo, M. (2018). Emotional Labor Demands and Compensating Wage Differentials. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 700–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.700>
- Grande, A. (05 de mayo de 2021). Trujillo, Perú: El 60% de personas en teletrabajo ha mejorado su conciliación laboral y personal. Obtenido de Estación industrial: <https://estacionindustria.com/trujillo-peru-el-60-de-personas-en-teletrabajo-ha-mejorado-su-conciliacion-laboral-y-personal/7417/>
- Gutierrez, T. (2019). Stress in employees hired by an international civil society organization (CSO). *Revista Dialnet*, 27(2), 159-174.
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7299556.pdf>
- Hermosa, A y Perilla, L. (2015). Research challenges in occupational health psychology: work stress. *Revista Redalyc*, 3(2), 252-261.
<https://www.redalyc.org/pdf/120/12039090012.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª. ed.). Mexicana.
- Huamán, V. (2021). Influencia del teletrabajo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo}. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70551>
- Huayanay, M. (2021). *Teletrabajo y estrés laboral de los colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19, 2021*. [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59768>
- Jeong, K., y Young, P. (2015). Effects of Emotional Labor and Self-efficacy on Psychosocial Stress of Nurses, 21 (1), 111-121

- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., y Taylor, P. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20 (2)
- Lizama, N. (30 de enero de 2021). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena? Obtenido de El comercio: <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>
- Mee, S., y Hyun, L. (2011). Effects of Emotional Labor and Occupational Stress on Somatization in Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17 (2), 158- 167
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., Chacón -Pedraza, S., y García – Espinosa, Y. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28 (3)
- Mejía, K., Reyes, C. y Sánchez, H. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística* (1.a ed.). Universidad Ricardo Palma
- Obando, I., Calero, S., Carpio, P., & Fernández, A. (2017). Effects of physical activities on the reduction of work stress. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 33(3)
- Ortega, L. (2017). *Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y los empleados*. [Tesis de pregrado, Universidad Santo Tomás, Colombia].
- Osorio, J y Cárdenas, L. (2017). Work stress: a review study. *Revista Scielo*, 13(1), 81-90. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01- 00081.pdf>

- Patlán, J. (2019). What is job stress and how to measure it? *Revista Scielo*, 35(1), 1-27. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&nrm=iso
- Pérez, G. (17 de marzo de 2021). La pandemia impulsa el teletrabajo en España: casi tres millones de empleados a distancia. Obtenido de El país: <https://elpais.com/economia/2021-03-17/la-pandemia-impulsa-el-teletrabajo-en-espana-ya-son-3-millones-las-personas-que-operan-desde-su-hogar.html>
- Quintero, F. (2016). El teletrabajo: efectos en la calidad de los trabajadores de las organizaciones en el departamento de Quindío. [Tesis de maestría, Universidad EAFIT, Colombia].
- Ramón, S., Zapata, S y Cardona, J. (2014). Occupational stress and physical activity in employees. *Revista Redalyc*, 10(1), 131-141. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67935714009.pdf>
- Ramos, V y Jordao, F (2015). *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(1), 11-20. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299556>
- RRHHDigital. (22 de julio de 2020). El estrés, la gran preocupación de los directivos europeos: el 65% reconoce que el bienestar es una alta prioridad en su lista de RRHH. Obtenido de RRHHDigital: http://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/142803/El-estres-la-gran-preocupacion-de-los-directivos-europeos-el-65-reconoce-que-el-bienestar-es-una-alta-prioridad-en-su-lista-de-RRHH?target=_self
- Silva, F., Carrasco, F. y Vega, V. (2018). El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP Y BBVA. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Torres, J. (1 de abril de 2020). El teletrabajo en el Perú, en tiempos de coronavirus. Obtenido de Linkedind.com: <https://es.linkedin.com/pulse/el-teletrabajo-en-per%C3%BA-tiempos-de-coronavirus-jos%C3%A9-torres-llosa>

- Umaña, V. (21 de abril de 2020). Estrés laboral, una enfermedad común que sufre 33% de los trabajadores en Colombia. Obtenido de Asuntos legales: <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082>
- Valverde, R. (2018). *Relación del Teletrabajo y el estrés laboral de los trabajadores de la empresa Desing y Textiles Morales S.A.C, la Victoria, 2018*. [Tesis de licenciado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19322/Valverde_VRF.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Vara, A. (2018). Desde la idea hasta la sustentación: 7 Pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales (3.a ed.). Universidad San Martín de Porres.
- Young, O., Myung, L., y Kyung, R. (2002). Relationship between Manufacturing Workers' Job Conditions and Stress. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 14(3), 301-314.
<https://doi.org/10.35371/kjoem.2002.14.3.301>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Teletrabajo	Organización Internacional del Trabajo (2020) argumenta que: es un trabajo a distancia, en el que se incluye el trabajo a domicilio, utilizando diversos medios digitales y no digitales de telecomunicación.	Es un modo de trabajo que se destaca por ser una manera de poder realizar las labores de un centro de trabajo de manera remota simulando el desenvolvimiento laboral cotidiano. Para ello, la variable fue analizada a través de las siguientes dimensiones: Beneficios, Tecnología e Impacto.	Beneficios	Rendimiento laboral Ventajas Desventajas	Ordinal
			Tecnología	Tecnología de la información y comunicación – TIC's Formas de comunicación Capacitación	
			Impacto	Vida familiar y trabajo Movilidad y optimización de tiempo	

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés Laboral	Patlan (2019) define el estrés laboral como la respuesta física, emocional y perjudicial que se genera cuando hay mucha presión en el trabajo y no igualan las capacidades o los recursos del trabajador.	Es una condición física y emocional que inhibe las facultades fisiológicas normales. Alterando el bienestar corporal y desatando un conjunto de condiciones negativas en el cuerpo y a nivel psicológico. Para ello, la variable fue analizada a través de las siguientes dimensiones: Manifestaciones Físicas, Manifestaciones Emocionales y Fuentes de Tensión.	Manifestaciones Físicas	Debilidad Dolores de Cabeza Dolor muscular	Ordinal
			Manifestaciones Emocionales	Intranquilidad del trabajador Dificultades de concentración Sentimiento de abandono	
			Fuentes de Tensión	Ambiente Físico de Trabajo Carga y Ritmo de Trabajo Función de la Organización	

ANEXO 2. CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TELETRABAJO Y EL ESTRÉS LABORAL

Introducción:

El presente cuestionario, pretende medir el teletrabajo y su relación con el estrés laboral. Por ello se solicita, por favor se sirva responder a las preguntas que aparecen en las líneas de abajo, se le solicita honestidad en las respuestas.

Marque con una X en los recuadros correspondientes. Gracias.

Nº	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	¿Siente que el teletrabajo le permite mejorar su rendimiento laboral?					
2	¿Siente que el teletrabajo tiene muchas ventajas, tantas que siente que es el mejor tipo de trabajo que pueda tener?					
3	¿Siente que el teletrabajo tiene muchas ventajas, pero también desventajas?					
4	¿Se siente capaz de manejar las herramientas de tecnología de información para cumplir eficientemente su labor mediante el teletrabajo?					
5	¿Siente que en el teletrabajo existen suficientes maneras o formas de comunicarse directamente con su centro de labores?					
6	¿Recibe con regularidad capacitaciones para mejorar su desempeño al trabajar de manera remota a través del teletrabajo?					
7	¿Siente que al laborar mediante teletrabajo pasa más tiempo con sus familiares sin preocuparse tanto por estar lejos de ellos y al mismo tiempo sin descuidar su trabajo?					
8	¿Siente que el teletrabajo le permite mejorar su rendimiento laboral y optimizar sus tiempos?					
9	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de sentirse débil?					
10	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de sentir un dolor de cabeza agudo e insoportable?					
11	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de dolores musculares intensos en la espalda, cuello o extremidades?					
12	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de estar intranquilo en su centro de labores queriéndose ir de allí?					
13	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de sentir dificultades intensas de concentración que no lo dejaban trabajar incluso por días o semanas?					
14	¿Alguna vez se ha estresado tanto que sentía que nadie se preocupaba por usted y que estaba solo en su centro de labores a pesar de estar rodeado de muchas personas?					
15	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de parecerle intolerable su centro de labores?					
16	¿Alguna vez se ha estresado tanto en su centro de labores que a pesar de estar en teletrabajo le resultaba difícil afrontar las cargas laborales y mantener su ritmo de trabajo?					
17	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de cumplir su función en la organización de manera rutinaria y sin productividad?					

FICHA TÉCNICA

(Escala de Teletrabajo y Estrés Laboral).

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Trujillo
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autores:** Benites Alva, Silvia Leydi
Villena Cruzado, Marco Elder
- f. **Medición:** Escalas
- g. **Administración:** Trabajadores de la ciudad de Trujillo
- h. **Tiempo de aplicación:** 8 minutos

II. EXPERTOS QUE VALIDARON EL INSTRUMENTO:

- AGUILAR CHAVEZ PABLO VALENTINO
- BERMÚDEZ GARCÍA GIOVANI NOEMI
- PUESCAS MENDOZA, BEATRIZ AMPARO

III. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar el nivel de Teletrabajo y Estrés Laboral de los colaboradores en Trujillo.

IV. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, se aplicó una prueba piloto con 15 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach ingresando los datos en el SPSS v.26, cuyo cálculo fue $\alpha = 0,936$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	17

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	106,87	408,552	,448	,935
VAR00002	106,40	387,971	,693	,932
VAR00003	105,73	407,638	,552	,934
VAR00004	106,73	396,352	,529	,935
VAR00005	107,00	393,429	,591	,934
VAR00006	106,20	406,029	,398	,936
VAR00007	106,33	388,238	,726	,932
VAR00008	105,73	407,638	,552	,934
VAR00009	106,73	396,352	,529	,935
VAR00010	107,00	393,429	,591	,934
VAR00011	105,73	407,638	,552	,934
VAR00012	106,87	408,552	,448	,935
VAR00013	106,40	387,971	,693	,932
VAR00014	105,73	407,638	,552	,934
VAR00015	106,73	396,352	,529	,935
VAR00016	105,32	393,429	,563	,934
VAR00017	106,34	388,238	,587	,935

V. DIRIGIDO A:

Colaboradores de la ciudad de Trujillo.

VI. MATERIALES NECESARIOS:

Internet, Software, Laptop y Celulares.

VII. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 17 ítems para las variables teletrabajo y estrés laboral, estas cuentan con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración

de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta. La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

BAREMO POR VARIABLE Y DIMENSIONES

TELETRABAJO Y ESTRÉS LABORAL				
Variables	Total, de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Teletrabajo	8	40	30 - 40	Alto
			19 - 29	Medio
			8 - 18	Bajo
Estrés laboral	9	45	33 - 45	Alto
			21 - 32	Medio
			9 - 20	Bajo
DIMENSIONES				
Dimensión	Total, de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Beneficios	3	15	12 - 15	Alto
			8 - 11	Medio
			3 - 7	Bajo
Tecnología	3	15	12 - 15	Alto
			8 - 11	Medio
			3 - 7	Bajo
Impacto	2	10	8 - 10	Alto
			5 - 7	Medio
			2 - 4	Bajo
Manifestaciones Físicas	3	15	12 - 15	Alta
			8 - 11	Media
			3 - 7	Bajo
Manifestaciones Emocionales	3	15	12 - 15	Alto
			8 - 11	Medio
			3 - 7	Bajo
Fuentes de tensión	3	15	12 - 15	Alta
			8 - 11	Media
			3 - 7	Bajo

ANEXO 3

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta				
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
				S	CS	AV	CN	N
TELETRABAJO	Beneficios	Rendimiento laboral	¿Siente que el teletrabajo le permite mejorar su rendimiento laboral?					
		Ventajas	¿Siente que el teletrabajo tiene muchas ventajas, tantas que siente que es el mejor tipo de trabajo que pueda tener?					
		Desventajas	¿Siente que el teletrabajo tiene muchas ventajas, pero también desventajas?					
	Tecnología	Tecnología de la información – TIC's	¿Se siente capaz de manejar las herramientas de tecnología de información para cumplir eficientemente su labor mediante el teletrabajo?					
		Formas de comunicación	¿Siente que en el teletrabajo existen suficientes maneras o formas de comunicarse directamente con su centro de labores?					
		Capacitación	¿Recibe con regularidad capacitaciones para mejorar su desempeño al trabajar de manera remota a través del teletrabajo?					
	Impacto	Vida familiar y trabajo	¿Siente que al laborar mediante teletrabajo pasa más tiempo con sus familiares sin preocuparse tanto por estar lejos de ellos y al					
		Movilidad y optimización de tiempo	¿Siente que el teletrabajo le permite mejorar su rendimiento laboral y optimizar sus tiempos?					
	ESTRÉS LABORAL	Manifestaciones Físicas	Debilidad	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de sentirse débil?				
Dolores de cabeza			¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de sentir un dolor de cabeza agudo e insoportable?					
Dolor muscular			¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de dolores musculares intensos en la espalda, cuello o extremidades?					
Manifestaciones Emocionales		Intranquilidad del trabajador	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de estar intranquilo en su centro de labores queriéndose ir de allí?					
		Dificultades de concentración	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de sentir dificultades intensas de concentración que no lo dejaban trabajar incluso por días o semanas?					
		Sentimiento de abandono	¿Alguna vez se ha estresado tanto que sentía que nadie se preocupaba por usted y que estaba solo en su centro de labores a pesar de estar rodeado de muchas personas?					
Fuentes de tensión		Ambiente físico de trabajo	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de parecerle intolerable su centro de labores?					
		Carga y ritmo de trabajo	¿Alguna vez se ha estresado tanto en su centro de labores que a pesar de estar en teletrabajo le resultaba difícil afrontar las cargas laborales y mantener su ritmo de trabajo?					
		Función de la Organización	¿Alguna vez se ha estresado tanto al punto de cumplir su función en la organización de manera rutinaria y sin productividad?					

ANEXO 4

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

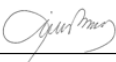
El teletrabajo y el estrés laboral durante la pandemia en las empresas, Trujillo-2021

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
Aspectos de Validación		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado																X					
Objetividad	Está expresado en conductas observables																X					
Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					
Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																X					
Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																X					
Consistencia	Basado en aspectos teóricos – científicos de la investigación																X					
Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																X					
Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																X					

INSTRUCCIÓN: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Trujillo, 09 de noviembre de 2021

Nombres y Apellidos : BERMÚDEZ GARCÍA GIOVANI NOEMI
 DNI : 32888406
 Especialidad : Mg. ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES
 E – mail : giovanib72@hotmail.com


 Firma

ANEXO 5



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, GIOVANI NOEMI BERMÚDEZ GARCÍA con DNI N.º 32888406 Magister en ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES, de profesión ADMINISTRADORA desempeñándome actualmente como COORDINADORA DE ESCUELA DE LÍDERES Y VOLUNTARIADO en LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO CHIMBOTE.

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

Cuestionario: El teletrabajo y Estrés Laboral

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

Cuestionario: El teletrabajo y Estrés Laboral	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los ___ días del mes de del 2021.

Mgtr. : GIOVANI NOEMI BERMÚDEZ GARCÍA
DNI : 32888406
Especialidad : Mg. ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES
E-mail : giovanib72@hotmail.com

Firma

ANEXO 6

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

El teletrabajo y el estrés laboral durante la pandemia en las empresas, Trujillo-2021

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				Observaciones
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
Aspectos de Validación																						
Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado									x												
Objetividad	Está expresado en conductas observables									x												
Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación									x												
Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems									x												
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad						x															
Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación						x															
Consistencia	Basado en aspectos teóricos – científicos de la investigación						x															
Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores									x												
Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación						x															

INSTRUCCIÓN: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Trujillo, 09 de noviembre de 2021

Nombres y Apellidos : AGUILAR CHAVEZ PABLO VALENTINO
 DNI : 44852440
 Especialidad : ESTADÍSTICA
 E – mail : paguilarch25@gmail.com



Firma

Anexo 7



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, AGUILAR CHAVEZ PABLO VALENTINO con DNI N° 44852440 Magister EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA, de profesión Ing. Estadístico desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad César Vallejo

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

Cuestionario: El teletrabajo y Estrés Laboral

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

Cuestionario: El teletrabajo y Estrés Laboral	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			x		
2. Objetividad			x		
3. Actualidad			x		
4. Organización			x		
5. Suficiencia		x			
6. Intencionalidad		x			
7. Consistencia		x			
8. Coherencia			x		
9. Metodología		x			

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los días del mes de del 2021.

Mgr.: ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA
DNI 44852440
Especialidad : ESTADÍSTICA
E-mail : paguilarch25@gmail.com

Firma

Anexo 8

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

El teletrabajo y el estrés laboral durante la pandemia en las empresas, Trujillo-2021

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
Aspectos de Validación		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado																				X	
Objetividad	Está expresado en conductas observables																				X	
Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	
Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				X	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos – científicos de la investigación																				X	
Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X	
Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X	

INSTRUCCIÓN: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Trujillo, 09 de noviembre de 2021

Nombres y Apellidos : Beatriz Amparo Puestas Mendoza
 DNI : 41651420
 Especialidad : Magíster en Docencia
 E – mail : bpuestasm@ucvvirtual.edu.pe


 Firma

ANEXO 9



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Beatriz Amparo Puestas Mendoza. con DNI N° 41651420 Magister en.....Docencia Universitaria, de profesión ...Administradora..... desempeñándome actualmente como __Docente Universitaria..... en la Universidad César Vallejo - Chimbote.....

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

Cuestionario: El teletrabajo y Estrés Laboral

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

Cuestionario: El teletrabajo y Estrés Laboral	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

Mgtr. : Beatriz Amparo Puestas Mendoza
DNI : 41651420
Especialidad : Administradora
E-mail : bpuescasm@ucvvirtual.edu.pe

Firma

ANEXO 10

Cálculo de la muestra

Para el cálculo de la muestra se aplicó la fórmula para un muestreo probabilístico para poblaciones finitas que se calcula a continuación:

$$= \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}$$

En dónde:

n = Tamaño de muestra

Z² = Nivel de confianza

P = Proporción de la población que responde positivamente

Q = (P - 1)

N = Población de estudio

e = Error permisible

Cálculo del tamaño de muestra:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.50 * 0.50 * 310,200}{(5)^2(310,200 - 1) + (1.96)^2 * 0.50 * 0.50 * 310,200}$$

n = 382 personas a encuestar



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZVALETA CHAVEZ MIRIAM ZOBIDA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El teletrabajo y el estrés laboral durante la pandemia en las empresas, Trujillo - 2022", cuyos autores son VILLENA CRUZADO MARCO ELDER, BENITES ALVA SILVIA LEYDI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, 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.

TRUJILLO, 06 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZVALETA CHAVEZ MIRIAM ZOBIDA DNI: 18115609 ORCID: 0000-0002-2901-6757	Firmado electrónicamente por: MZVALETA el 09- 08-2022 22:10:52

Código documento Trilce: TRI - 0324378