



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Estrés Laboral y Trabajo Remoto en tiempos de Covid-19 en una Empresa
Manufacturera Ate-2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Arias Murayari, Max Jonathan Ruben (orcid.org/0000-0003-4720-3369)

Suarez Cruzado, Vitalia (orcid.org/0000-0002-1347-4630)

ASESOR:

Mg. Romero Escalante, Victor Fabian (orcid.org/0000-0002-7186-9411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Ante todo, dedicamos este trabajo de investigación a nuestro Dios que siempre nos ilumina y nos guía por el camino del bien, a nuestra familia por motivarnos siempre y darnos apoyo durante el proceso académico.

Agradecimiento

Agradecemos, en primer lugar, a nuestro querido Dios, por darnos vida y fortaleza y guiarnos en todo momento, en segundo lugar, al asesor Mg. Victor Fabian Romero, por su apoyo en la asesoría de esta tesis y a nuestros familiares porque siempre nos brindaron motivaciones para seguir adelante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera Ate-2023", cuyos autores son SUAREZ CRUZADO VITALIA, ARIAS MURAYARI MAX JONATHAN RUBEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 15 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VICTOR FABIAN ROMERO ESCALANTE DNI: 40786760 ORCID: 0000-0002-7186-9411	Firmado electrónicamente por: VROMEROES el 21- 12-2023 00:50:32

Código documento Trilce: TRI - 0697663



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, SUAREZ CRUZADO VITALIA, ARIAS MURAYARI MAX JONATHAN RUBEN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés laboral y trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera Ate-2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
VITALIA SUAREZ CRUZADO DNI: 47814187 ORCID: 0000-0002-1347-4630	Firmado electrónicamente por: SSUAREZCR el 15-12- 2023 22:27:58
MAX JONATHAN RUBEN ARIAS MURAYARI DNI: 47084321 ORCID: 0000-0003-4720-3369	Firmado electrónicamente por: JARIASMU92 el 15-12- 2023 10:56:02

Código documento Trilce: TRI - 0697664

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad de los autores.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.1.1. Tipo de Investigación.....	10
3.1.2. Diseño de Investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	12
3.3.1. Población.....	12
3.3.2. Muestra.....	13
3.3.3. Muestreo.....	13
3.3.4. Unidad de análisis.....	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.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de estrés laboral y sus dimensiones en una empresa manufacturera del distrito de Ate-2023 (n=36)	26
Tabla 2 Nivel de trabajo remoto y sus dimensiones en una empresa manufacturera del distrito de Ate-2023 (n=36).....	27
Tabla 3 Prueba de normalidad (Shapiro-Wilk).....	28
Tabla 4 Prueba de hipótesis general (n=36).....	29
Tabla 5 Prueba de hipótesis específica 1 (n=36).....	29
Tabla 6 Prueba de hipótesis específica 2 (n=36).....	30

Índice de figuras

Figura 1 Porcentaje representado por un gráfico de barras del estrés laboral y sus dimensiones en una empresa manufacturera del distrito de Ate-2023 (n=36).....	26
Figura 2 Porcentaje representado en gráfico de barra del trabajo remoto en una empresa manufacturera del distrito de Ate-2023 (n=36)	27

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023, con un enfoque cuantitativo y con tipo y diseño de investigación básica de nivel descriptivo y diseño no experimental transversal, con un alcance correlacional causal. Nuestra población fue de 56 personas y la muestra de de 36, se empleó el software estadístico SPSS V25, el cual nos ayudó a determinar la fiabilidad de nuestro instrumento mediante el Alfa de Cronbach con un 0.896 para estrés laboral y 0.928 para trabajo remoto teniendo un buen nivel aceptable, del mismo modo se utilizó el estadístico para deducir la relación entre las variables estrés laboral y trabajo remoto, con el coeficiente de correlación Spearman (Rho) el cual nos dio como resultado 0.909 y el sig. con el p-valor de 0.000 menor que el alfa, el cual indica fuerte relación inversa entre las dos variables. Los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk ($n < 50$) para cada variable y dimensión rechaza la hipótesis nula de normalidad ($p < 0.05$). Esto sugiere que las distribuciones de las variables: estrés laboral, clima organizacional, influencia del líder, trabajo remoto, accesos a plataformas y aplicaciones en equipos informáticos, y capacitación, no siguen una distribución normal. Por lo tanto, el uso de técnicas estadísticas no paramétricas, como la correlación de Spearman, sería adecuado para analizar las relaciones entre estas variables, ya que Spearman no asume normalidad de los datos y es más robusto frente a distribuciones no normales.

Palabras clave: Trabajo remoto, teletrabajo, estrés laboral.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between occupational stress and remote work during the COVID-19 pandemic in a manufacturing company located in the Ate district in the year 2023. The study employed a quantitative approach with a basic descriptive research design and a non-experimental cross-sectional design, focusing on a causal correlational scope. The population under investigation comprised 56 individuals, with a sample size of 36. Statistical analysis was conducted using SPSS V25 software. The reliability of the research instrument was assessed using Cronbach's Alpha, resulting in values of 0.896 for occupational stress and 0.928 for remote work, indicating a good and acceptable level of reliability. To ascertain the relationship between occupational stress and remote work, the Spearman correlation coefficient (Rho) was utilized, yielding a result of 0.909 with a significance level (p-value) of 0.000, which is lower than the alpha level. This finding indicates a strong inverse relationship between the two variables. The results of the Shapiro-Wilk test (applicable for $n < 50$) for each variable and dimension rejected the null hypothesis of normality ($p < 0.05$), suggesting that the distributions of variables such as occupational stress, organizational climate, leader influence, remote work, access to platforms and applications on computer equipment, and training do not follow a normal distribution. Therefore, the use of non-parametric statistical techniques, such as Spearman's correlation, would be appropriate for analyzing the relationships between these variables. Spearman's correlation does not assume normality of data and is more robust in the face of non-normal distributions.

Keywords: remote work, telework, work stress.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, en relación al ámbito internacional, cualquier trabajador, esté donde esté o en cualquier parte del mundo que se encuentre y que empiece a tener síntomas de estrés laboral, debe tratarse, porque el estrés es una enfermedad que afecta la salud y diversas partes del cuerpo. Algunos síntomas son problemas cardíacos, diabetes y enfermedades crónicas. A inicios de la pandemia el estrés se incrementó aún más cuando optaron por enviar a sus trabajadores a laborar de manera remota, con el fin de evitar más contagios mediante este nuevo sistema de trabajo. En 2020, el trabajo remoto experimentó un aumento exponencial, especialmente cuando la pandemia se había intensificado brutalmente, investigaciones realizadas en EE. UU mencionan las ventajas del trabajo remoto, mientras que otros estudios en otros países encontraron mejoría en este tipo de sistema laboral y lo cual conduce a una mayor satisfacción laboral debido al simple hecho de estar en sus casas y pasar más tiempo con sus familiares (Restrepo & Zeballos, 2023). Es por ello por lo que, casi a finales del 2019, en el país de China hubo un brote de un virus llamado actualmente covid-19. Su nombre científico es SARS-CoV-2. Este virus empezó a propagarse rápidamente entre sus habitantes, quienes comenzaron a experimentar problemas respiratorios. Para el año 2020, se había registrado casos de contagios en varias partes del mundo, con víctimas fallecidas, dado que los países no contaban con algún medicamento o tratamientos para contrarrestar este virus, los gobiernos de varios países tomaron la decisión del aislamiento total de sus habitantes para no seguir contagiándose y prevenir más contagios y muertes (Cerquier & Gonzalez, 2020).

En relación con el tema, los gobiernos de varios países se preparaban para tomar una drástica medida y evitar más contagios, implementando así el confinamiento. Esta drástica medida provocó una caída en la producción, por lo que los gerentes de las organizaciones optaron por buscar nuevas estrategias para que la producción no se detuviera. De este modo, se aceleró la implementación del sistema de trabajo remoto en muchas empresas, y muchas de ellas se vieron beneficiadas con esta nueva modalidad, enviando a sus trabajadores a sus casas para que pudieran seguir laborando de manera remota (Martinez, 2021). Si bien es

cierto, algunos sectores de las empresas fueron fuertemente golpeados, mientras que otras supieron cómo sobrellevar la situación, dando así paso a la digitalización, como el trabajo remoto o (teletrabajo). Este tipo de trabajo remoto demostró ser parte fundamental e importante para continuar y garantizar las operaciones en las empresas, así como para sostener la economía de cada país (International labour Organization, 2020).

A nivel nacional en Perú, un decreto de urgencia publicada en el diario El Peruano, establece nuevas medidas y disposiciones sobre el trabajo remoto como medida de prevenir y contrarrestar los contagios a causa de este virus. Este nuevo decreto obligó a las mayorías de las empresas a optar nuevas estrategias y medidas para evitar la propagación de contagios y mantener la continuidad de la producción (El Peruano, 2020). Con respecto al tema, se menciona que el trabajo remoto se destaca por tener varios beneficios, como el incremento de la productividad, mayor autonomía al trabajar de manera remota, equilibrio entre la vida familiar y profesional, por último, el ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos. En resumen, el trabajo remoto es valorado por los empleados debido a los múltiples beneficios que se pueden obtener (Esan, 2020). En la página web del Minsa, especialistas aconsejan que al trabajar de manera remota se debe equilibrar el tiempo tanto familiar y laboral, para evitar el estrés laboral y que no perjudique a ninguno de los dos. Se sabe que hay beneficios en cuanto al trabajo remoto y que aumenta la eficiencia en relación al trabajo, pero para evitar interrupciones se debe conversar con los familiares que viven en esa casa, para lograr un mejor desempeño del colaborador (Minsa, 2020).

Es por ello que se menciona la siguiente problemática de este estudio de investigación: ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y el trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023? y de forma específica se plantean las siguientes preguntas: (i) ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y los Accesos a plataformas y aplicaciones en equipos informáticos en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023?; (ii) ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y capacitación en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023?.

En cuanto a la justificación de esta investigación, la parte teórica radica en identificar la relación del estrés laboral en el trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera Ate-2023. Este trabajo de investigación ayudará a obtener alternativas de solución que contribuyan a mejorar la situación laboral de aquellos interesados en este tema. Se ha recurrido a trabajos de investigación relacionado a nuestras variables, de modo que esta investigación ayudará a contribuir al conocimiento de otros investigadores. La justificación práctica tiene como objetivo ayudar a la empresa a implementar mejoras para evitar el estrés laboral en relación al trabajo remoto. Considerando razones metodológicas, se utilizarán técnicas y herramientas de recolección de datos, centrándose principalmente en encuestas que nos proporcionarán resultados estadísticos. En el plano social, esta investigación beneficiará a la sociedad al proporcionar información valiosa, a través de encuestas, se demostrará la importancia de gestionar las nuevas tecnologías remotas y proporcionaran medidas para mejorar el estrés laboral dentro de las empresas.

Para ello, se dispone del objetivo general: Determinar la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023. Ante esto, se plantean los siguientes objetivos específicos: (i) Identificar la relación entre el estrés laboral y accesos a plataformas y aplicaciones en equipos informáticos en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023; (ii) Identificar la relación entre el estrés laboral y capacitación en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023.

Adicionalmente, como hipótesis general del proyecto es la siguiente: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023, en cuanto a las hipótesis específicas, son las siguientes: (i) Existe una relación significativa entre el estrés laboral y accesos a plataformas y aplicaciones en equipos tecnológicos en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023.; (ii) Existe una relación significativa entre el estrés laboral y capacitación en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se encontraron estudios que aportan soporte para esta investigación. Entre ellos, el primer artículo tiene como objetivo determinar las competencias claves asociadas al trabajo remoto, con un enfoque cuantitativo y la población fue de 49 participantes y la muestra utilizada consistió en 43 participantes, para la recopilación de datos, se utilizó el cuestionario de escala de Likert. El software estadístico empleado fue el SPSS v22 y con resultados obtenidos fueron positivos en la evaluación de la modalidad en trabajo remoto (Medina, et al., 2023). Además, los resultados de esta primera fuente respaldan la importancia de identificar las competencias para el trabajo remoto, lo cual se relaciona con el objetivo de nuestra investigación.

Por otro lado, en Chile se llevó a cabo una investigación sobre trabajo remoto, cuyo objetivo tiene saber la percepción del trabajo remoto en directivos y supervisores en empresa de la región de Maule durante la pandemia, se utilizó un enfoque cuantitativo y un cuestionario estructurado para obtener la muestra. La población constituida por 317 trabajadores de la empresa en la región de Maule y la muestra constituida por 100, se utilizó varios softwares para analizar y procesar los datos, como el Gpover 3.1.9.2, el SPSS V23, Factor. 10.4, Win64 y AMOS de SPSS. Dando como resultado que el trabajo remoto es percibido como favorable (positivo), para los directivos y supervisores, por que disponen de tecnología, experiencia y conexiones para esta labor (Bustamante, et al., 2022).

En relación con el tema, en un estudio que tiene como objetivo investigar la relación entre trabajo remoto, estrés laboral, presentismo, y encontrar métodos efectivos para mejorar la salud mental ocupacional en el trabajo remoto, en el cual esta investigación busca controlar factores como los estresores laborales, que viene ser los que provoca el estrés o tensión en una persona, para este estudio se utilizó el cuestionario modelo Likert, y la herramienta BJSQ (Job Stress Questionnaire), el cual fue desarrollado por el mismo autor y se usó para medir las diferentes variables en relación, la muestra fue de 3552 y población no se define en la investigación, el estudio tiene como enfoque cuantitativo y utilizaron el software

SPSS v26 para analizar los datos recopilados, en el resultado se descubrió que el trabajo remoto puede disminuir las respuestas al estrés psicológico y físico, pero sus efectos en el presentismo son limitados. Los autores sostienen que mejorar los entornos laborales, el apoyo social y dormir bien, ayuda a disminuir el estrés y aumentar notablemente la productividad en relación trabajo remoto. En resumen, el documento proporciona información sobre las ventajas y desafíos del trabajo remoto (Shimura, et al.,2021).

Continuando con el tema en relación a trabajo remoto, un estudio realizado en Japón, sobre la adopción del trabajo remoto durante la pandemia, el cual tiene como objetivo examinar el impacto de las relaciones entre empresas en la adopción del trabajo remoto, durante la pandemia y utilizaron una encuesta para recopilar información, su enfoque es principalmente empírico utilizaron datos de la encuesta para examinar la adopción del trabajo remoto, la muestra utilizada para realizar este estudio consiste en 3,606 empresas fabricantes y mayoristas. En definitiva, este estudio llega a la conclusión de que las relaciones comerciales tienen un impacto en la adopción del trabajo remoto durante la pandemia. Se descubrió que las empresas con más proveedores tienen más probabilidades de adoptar el trabajo remoto, mientras que aquellas con más clientes tienen menos probabilidades de hacerlo. Además, se observó que las empresas que tienen plantas de fabricación tienen menos probabilidades de adoptar el trabajo remoto, pero es más probable que lo hagan las empresas con establecimientos no relacionados con la producción. Además, se constató que las compañías que realizan tareas ligadas con los datos y que han gastado ingresos en tecnologías de comunicación e información (TIC) son más inclinadas a adquirir trabajo remoto (Tomiura E. & Kumanomido H., 2023).

De este modo, en el siguiente trabajo de investigación que tiene como objetivo principal es estudiar los niveles de estrés general, laboral, ansiedad y depresión en magistrados en Perú, este estudio tiene un enfoque cuantitativo, en materiales y método es transversal y descriptivo, su población fue un total de 1137 magistrados, la muestra aleatoria fue de 287 magistrados, el software para el análisis de datos utilizó el SPSS V15. El instrumento usado fue un cuestionario autoadministrado y estructurado, el cual está compuesta por 5 partes que evaluó diferentes aspectos de las variables. En los resultados el estudio encontró un

porcentaje significativo el cual presentan altos niveles de estrés, ansiedad y depresión en los magistrados, se recomienda desarrollar programas de manejo de estrés y apoyo emocional y psicológicos para los magistrados (Perales, et al., 2023).

Continuando en el plano nacional, en un estudio realizaron una investigación con objetivo principal conocer la relación de trabajo remoto y la gestión de emociones para los estudiantes de maestría en administración, para este artículo se menciona que tiene un enfoque cuantitativo modo descriptivo correlacional con corte transversal, el instrumento de media escala de Likert de 5 criterios, el instrumento de medición se utilizó para la variable de trabajo remoto con 26 ítems ,3 dimensiones y con la segunda variable gestión de las emociones 20 ítems en la cual se distribuyó para 5 dimensiones, en la cual fue aprobada por el juicio de expertos y fue aplicada el cuestionario en Google forms y distribuida por WhatsApp, la muestra fue de 148 participantes, en la cual se concluye que hay una correlación positiva entre las dos variables trabajo remoto y gestión de emociones y para sus dimensiones jornada de trabajo remoto, soporte laboral del mismo modo (Uribe, et al.,2021).

Con relación al trabajo remoto, un estudio realizado en Lima, Perú, el cual tiene como objetivo realizar una revisión rápida de las complicaciones asociadas con el trabajo remoto. El estudio tiene como objetivo identificar y describir los principales resultados y complicaciones relacionados con el trabajo remoto, como el aumento del uso de dispositivos electrónicos, sedentarismo, ansiedad, depresión, sentimientos de soledad, anomalías en los sueños y dolores musculoesqueléticos. 15 artículos seleccionados de una búsqueda inicial de 139 referencias relevantes constituyeron la muestra del estudio. El total de participantes en los artículos incluidos en la revisión era de 18,818. El estudio concluye que brindar asistencia y educación a los trabajadores remotos es necesario para disminuir las complicaciones asociadas con el trabajo remoto durante la pandemia de COVID-19 . Se identificaron complicaciones como aumento en el uso de dispositivos electrónicos, sedentarismo, ansiedad, depresión, sentimientos de soledad, alteraciones del sueño y dolores musculoesqueléticos. En el hogar se hace resalto

la relevancia de fomentar mejores prácticas de autogestión, gestión, tecnologías de la información e inversión en los espacios de trabajo (Cruz L., et al.,2022).

Para este presente estudio de investigación se considera los aspectos teóricos de nuestras variables, de hecho, explorando un poco sobre las teorías relacionadas con la primera variable de estrés laboral, encontramos que el estrés laboral, se puede entender como el resultado de las interacciones entre demandas y control, el cual puede desencadenar la enfermedad del trabajador (Guerreiro, et al., 2021). Asimismo, se tiene como concepto el estrés laboral como un proceso transaccional entre una persona y un éxito en el que el sujeto tiene un rol que reconoce su capacidad para reconocer cognitivamente la situación utilizando su criterio de subjetividad de manera activa y no pasiva (Álvarez, et al., 2022).

En tal sentido los autores consideraron las siguientes dimensiones de la variable estrés laboral; Clima Organizacional, la misma que está relacionada a la psicología y social que se percibe dentro de la organización, Influencia del líder; esta dimensión está relacionada al comportamiento del líder, su actitud y acciones de acuerdo a (Correa, Alicia Concytec, 2021). Con respecto al trabajo de investigación el cual fue revisado y analizados para este estudio, nos proporcionó una visión teórica fundamentada y enriquecesora.

Se debe agregar, que en un trabajo de investigación relacionado al estrés laboral menciona que esta teoría se centra en la interacción entre las demandas del trabajo y las responsabilidades familiares, sugirieron que el estrés laboral puede ser consecuencia de un conflicto entre ambos roles, donde las demandas laborales interfieren con las responsabilidades y el bienestar en el ámbito familiar, disminuir el estrés laboral ayuda a mejorar el equilibrio de lo laboral y personal (Gabini, 2019). Incluso, el estrés laboral se define como exigencias excesivas desequilibradas en el entorno laboral, hay varias definiciones que se menciona acerca del estrés laboral, como por ejemplo se puede definir como el síndrome general de adaptación o sujeto frente a determinada demanda del medio ambiente, el estrés puede tener consecuencias negativas como la salud física o mental de los trabajadores, también

síntomas como fatiga agotamiento y dificultad para concentrarse, es muy importante implementar medidas de prevención, fomentar un equilibrio saludable para los empleados (Álvarez, 2022).

En el término del estrés laboral, se refiere exactamente a la reacción negativa que tiene las personas ante las demandas del entorno, resumiendo en este párrafo el estrés laboral se relaciona a las presiones y desafíos que se enfrentan los trabajadores o también se dice que es la respuesta negativa que experimenta una persona en relación al trabajo, las causas son en relación al factor humano (Rochabrun, 2021).

Asimismo, se muestran las teorías relacionadas con nuestra segunda variable trabajo remoto, mediante la búsqueda de información encontramos la dimensión accesos a plataformas y aplicaciones en equipos informáticos, lo cual indica permisos o credenciales para el ingreso a plataformas digitales para garantizar la seguridad del acceso, y la dimensión capacitación, el cual es el conocimiento que se adquiere para mejorar el desempeño en un determinado campo o área de trabajo (Lopez, 2023).

Dicho esto, el trabajo laboral se define como trabajo a distancia, porque es la realización de tareas laborales, en un lugar distinto del lugar de trabajo, típicamente el domicilio o residencia del trabajador, quien, auxiliado por herramientas tecnológicas e informáticas en una plataforma de comunicación, reporta inmediatamente su trabajo a sus superiores (Reyna, citado por Valencia, 2018).

La estrategia y defensora del trabajo remoto, (Farrer, 2020) describe los beneficios para las empresas. Ella cita factores como una escala más fácil, una contratación más amplia y la retención de empleados como beneficios para las organizaciones. Farrer destacó que trabajar de forma remota puede brindar beneficios para la productividad y en búsqueda del bienestar de los trabajadores mientras hay un estímulo económico y una buena gestión incluyendo una jornada laboral quién (Medina, et al.,2021) indica que sin un horario fijo para las actividades laborales esto origina interrupciones de tipo laboral en el tiempo de descanso y de distracción con su familia, lo cual influencia de forma negativa, en el bienestar profesional y de la misma vida diaria.

Para terminar, las ventajas del trabajo remoto es considerado como el trabajo del futuro, donde favorece la conciliación entre lo laboral y lo familiar, porque proporciona flexibilidad cuando se realiza el trabajo remoto, aparte de beneficiar a la empresa con menores costos operativos, también aumenta la productividad, muchos trabajadores mencionan que son más productivos laborando desde su domicilio, porque hay menor interrupciones y distracciones y además ayuda a reducir el estrés, al evitar desplazarse de casa a la oficina, se pierde tiempo y después aumenta el nivel del estrés y agotamiento (Pinto, 2021).

III. METODOLOGÍA

La investigación cuantitativa tiene un enfoque científico que se basa en la recolección sistemática de datos numéricos para su respectivo análisis, este proceso es cuando se recopila los datos a través de técnicas de encuesta o cuestionarios, el cual, mediante esos datos se analizan usando métodos estadísticos y para su presentación más visual se presentan en gráficos y tablas que permiten la interpretación, para este análisis se obtiene la muestra de una población amplia (Sánchez & Murillo, 2021). Por tal motivo para este estudio se empleará un enfoque metodológico cuantitativo.

3.1. Tipo y diseño de investigación

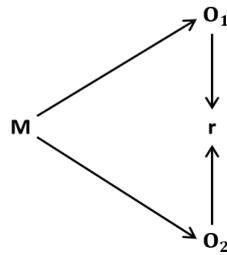
3.1.1. Tipo de Investigación

El trabajo de investigación es con un enfoque cuantitativo de tipo básica de nivel descriptivo. Estudiar y tener un nivel significativo de correlación causal a medida que se establecen las relaciones con las variables (Sampieri & Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de Investigación

Este trabajo tiene un diseño no experimental transversal con alcance correlacional. El componente clave que distingue a un estudio transversal es la evaluación de un punto específico y predeterminado en el tiempo. Históricamente, los estudios transversales se han considerado útiles para determinar la prevalencia de una condición; por lo que se utiliza el término evaluaciones de prevalencia (Vega, et al.,2021).

Esquema representativo de la investigación



Significado:

M: muestra

O1: observaciones de la primera variable

O2: observaciones de la segunda variable

r: relación de las variables de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Nuestras variables que serán estudiadas y analizadas en este documento, en la cual tenemos a la primera variable estrés laboral, misma que se define como la reacción de una persona a las presiones y demandas del lugar de trabajo que no coinciden con sus habilidades e inteligencia y ponen a prueba su capacidad para hacer frente a su situación (Gómez, et al.,2023). También el estrés es un proceso dinámico que resulta de las interacciones de un individuo con su entorno.

Durante este proceso, la persona evalúa dos cosas: primero, si su situación actual le beneficia o no, y segundo, si tiene los recursos que necesita para atender la necesidad de la demanda (Casseretto, et al.,2021).

Dimensiones: Clima organizacional y Influencia del líder.

Escala de medida: Ordinal

En lo que respecta la segunda variable de trabajo remoto se define como el uso de las tecnologías de comunicación para realizar el trabajo a distancia en cualquier sitio o mejor dicho en cualquier parte del mundo, donde el usuario podrá

conectarse desde cualquier distancia lejos de la oficina de la empresa para realizar sus funciones laborales (Correa, 2021).

Dimensiones: Accesos a plataformas y aplicaciones en equipos informáticos y Capacitación.

Escala de medida: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

En esta investigación, estadísticamente hablando, la población es todo el conjunto de sujetos que comparten las características que queremos examinar. La población es un grupo de estudio más grande, es complicado tener todos los accesos para obtener la información, debido a restricciones técnicas o recursos limitados. Por ello, es conveniente tomar una muestra de toda la población. Se define la muestra como una extracción de información de un grupo de población para el estudio, es un subconjunto cuidadosamente seleccionado de la población, donde se tendrá conclusiones después del análisis (Ludeña, 2021).

- Criterio de inclusión: se consideran las características o condiciones de los participantes que trabaja de manera remota en la empresa manufacturera de Ate, el cual servirán para garantizar de nuestra muestra.
- Criterio de exclusión: se excluye a los participantes que no trabajan de manera remota, los que trabajan en el área administrativa de manera presencial también son excluidos.

3.3.1. Población:

Esta investigación tuvo como finalidad estudiar a los trabajadores de la empresa manufacturera, que está ubicada en el distrito de Ate, cuya población está conformada por 56 trabajadores, que trabajaron de manera remota en tipos de covid 19, por ello se procederá obtener una muestra de esta población.

3.3.2. Muestra:

Para obtener la muestra de un total de población de 56 trabajadores que trabajaron de manera remota en la empresa manufacturera en tiempos de covid 19, se procedió a realizar una fórmula estadística el cual nos dio como resultado 34 de los 56 trabajadores.

3.3.3. Muestreo

se procedió a realizar el muestreo probabilístico aleatoria simple donde cada individuo tiene las mismas posibilidades de ser seleccionados.

3.3.4. Unidad de análisis

Para la unidad de análisis de esta investigación es un trabajador de la empresa manufacturera.

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

n: Tamaño de la muestra

Z: Nivel de confianza (95%) = 0.95

p: Probabilidad a favor (50%) = 0.5

q: Probabilidad en contra (50%) = 0.5

e: error de estimación (5%) = 0.05

N: Tamaño de la población = 56

Es reemplazado por:

$$n = \frac{52 \times 0.95^2 \times 0.5 \times 0.5}{(56 - 1) \times 0.05^2 + 0.95^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 36 \text{ trabajadores}$$

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Al igual que otros tipos de investigación, la investigación cuantitativa se compone de una serie de acciones que se llevan a cabo durante un tiempo determinado con el objetivo de llegar a alguna conclusión sobre el tema que se investiga. Las herramientas o métodos que utilizamos como medio para llevar a cabo nuestras funciones más fundamentales juegan un papel crucial en esta situación. ha habido muchos tipos diferentes de técnicas cuantitativas y cualitativas disponibles a nivel metodológico. Pero la mayoría de ellos trabajan bajo el supuesto de que lo que se busca es el establecimiento de relaciones, y para ello herramientas que están diseñadas para también se utilizan para medir los niveles comunes dentro de una situación. Estas herramientas son parte de un conjunto de procedimientos y ajustes que el investigador puede hacer para ayudar a mejorar los objetivos y resultados. Los métodos y herramientas que se utilizan para recopilar información suelen consistir en anotaciones, esfuerzos de descripción, observaciones o registros (Alegre, 2022).

Técnica:

La técnica que utilizaremos para la recolección de datos es la encuesta, para todos los trabajadores que están trabajando de manera remota en la empresa manufacturera del distrito de Ate, el cual nos será de mucha ayuda para medir las variables de nuestro estudio.

Instrumento:

Para este estudio se realizó un cuestionario conformado por 20 ítems, para la variable de estrés laboral y 20 ítems, para la variable de trabajo remoto, donde se utilizó la escala tipo modelo Likert.

Validez:

La validez del instrumento estuvo a cargo de tres expertos en el tema, el cual validaron positivamente las preguntas del cuestionario.

3.5. Procedimientos

En esta investigación se identificó primero el problema con la autorización de la empresa, luego se procedió con un cuestionario piloto a los colaboradores con el fin de verificar la fiabilidad del cuestionario. Iniciamos con el criterio de inclusión y exclusión después de ello se procedió a ejecutar el instrumento de acuerdo al tamaño de la población investigada, para poder analizar la información y tener las conclusiones y contrastar la discusión.

3.6. Método de análisis de datos

Los pasos que se tendrán en cuenta al analizar los datos recopilados incluyen: Primero, organizar las respuestas obtenidas del formulario Google (Excel), luego exportarla al software SPSS versión 25, donde se adquiere las tablas de distribución de frecuencias para el análisis descriptivo y obtener los resultados y la discusión. En tal sentido nos permitió como investigadores contrastar toda la información obtenida con la hipótesis de nuestro trabajo, el cual nos ayudó para llegar a la conclusión.

3.7. Aspectos éticos

La investigación fue realizada de acuerdo con la guía de elaboración de trabajo de investigación y tesis, el cual la institución nos otorgó para respetar las normas trazadas, por tal motivo se respeta la información buscada de los autores que figuran en nuestro trabajo. Los aspectos éticos son importantes para evitar prácticas indebidas en las investigación científica y publicación, incluidos el plagio y la duplicación, los editores deben mantener su independencia editorial y estar al día en cuestiones éticas, también son responsables de identificar conductas indebidas y corregirlas (Ezpinoza, 2019).

IV. RESULTADOS

De acuerdo con los datos obtenidos en el área del estudio de la empresa manufacturera del distrito de Ate, se muestran los resultados obtenidos, teniendo en cuenta los objetivos planteados por la investigación.

Tabla 1

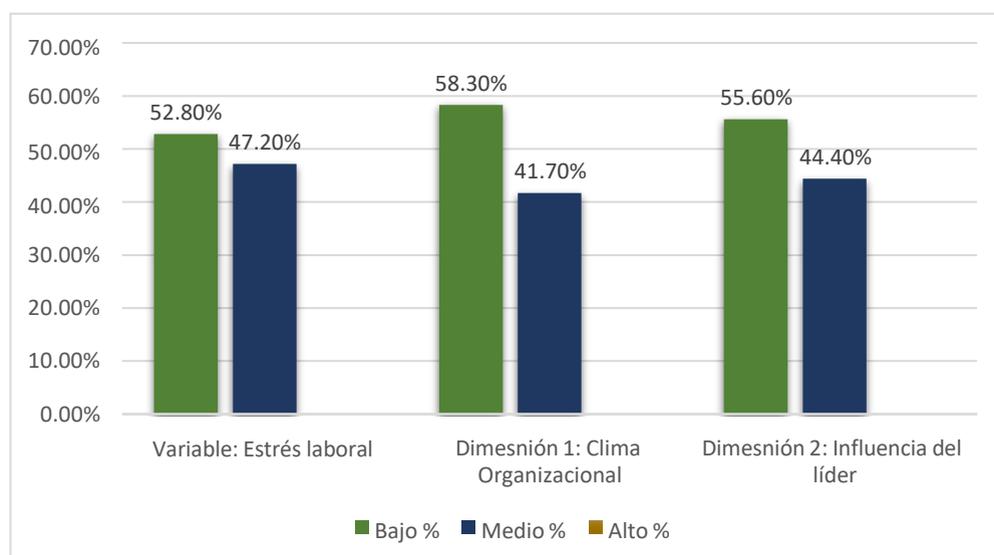
Nivel de estrés laboral y sus dimensiones en una empresa manufacturera del distrito de Ate-2023 (n=36)

	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Estrés laboral	19	52.8%	17	47.2%	0	0.0%
Clima Organizacional	21	58.3%	15	41.7%	0	0.0%
Influencia del líder	20	55.6%	16	44.4%	0	0.0%

Nota: tabla personalizada, Aplicación del cuestionario a la muestra de 36 trabajadores de la empresa manufacturera del distrito de Ate 2023.

Figura 1

Porcentaje representado por un gráfico de barras del estrés laboral y sus dimensiones en una empresa manufacturera del distrito de Ate-2023 (n=36)



Nota: Gráfico de barras, Aplicación del cuestionario a la muestra de 36 colaboradores de la empresa manufacturera del distrito de Ate 2023.

En el resultado de la tabla 4 obtuvimos del Spss v25 el 52.8% de los colaboradores de la empresa manufacturera del distrito de Ate, perciben un nivel bajo de estrés laboral, mientras que el 47.2% lo califica como medio y se observa que no hay reportes de estrés alto. En cuanto a la dimensión de clima organizacional, un 58.3% de los colaboradores lo considera bajo, y un 41.7% medio, sin reportes de un clima organizacional alto. Respecto a la influencia del líder, un 55.6% de los empleados siente que tiene una influencia baja y un 44.4% media. En resumen, estos datos indican una tendencia de bajo estrés laboral en la empresa manufacturera.

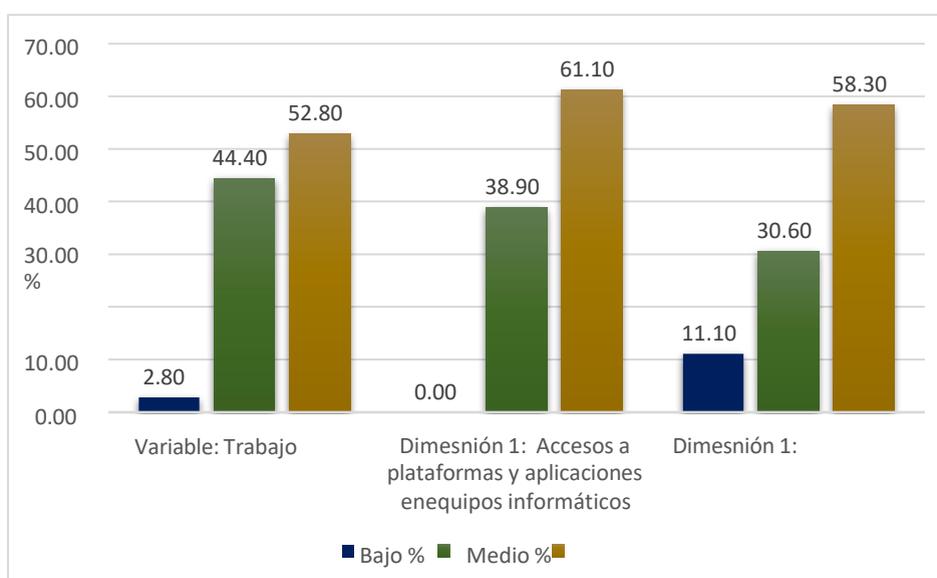
Tabla 2

Nivel de trabajo remoto y sus dimensiones en una empresa manufacturera del distrito de Ate-2023 (n=36)

	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Trabajo remoto	1	2.8%	16	44.4%	19	52.8%
Accesos a plataformas y aplicaciones en equipos informáticos	0	0.0%	14	38.9%	22	61.1%
Capacitación	4	11.1%	11	30.6%	21	58.3%

Figura 2

Porcentaje representado en gráfico de barra del trabajo remoto en una empresa manufacturera del distrito de Ate-2023 (n=36)



En el resultado de la tabla 5 muestra que el 52.8% de la muestra tiene un alto nivel de trabajo remoto, mientras que un 44.4% lo reporta como medio y solo un 2.8% como bajo. En la dimensión de trabajo remoto, acceso a plataformas y aplicaciones en equipos informáticos, 61.1% tiene un alto acceso, seguido por un 38.9% que lo califica como medio y ninguno como bajo. En cuanto a capacitación, un 58.3% de los empleados recibió un alto nivel de capacitación para el trabajo remoto, un 30.6% un nivel medio, y un 11.1% un nivel bajo. Estos datos indican una tendencia clara hacia el trabajo remoto en la empresa.

Tabla 3

Prueba de normalidad (Shapiro-Wilk)

Variable/dimensión	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	0.636	36	0.000
Clima Organizacional	0.627	36	0.000
Influencia del líder	0.633	36	0.000
Trabajo remoto	0.704	36	0.000
Accesos a plataformas y aplicaciones en equipos informáticos	0.619	36	0.000
Capacitación	0.715	36	0.000

Nota. La hipótesis nula indica normalidad de los datos.

La tabla 6 indica que, los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk ($n < 50$) para cada variable y dimensión rechaza la hipótesis nula de normalidad ($p < 0.05$). Esto sugiere que las distribuciones de las variables: estrés laboral, clima organizacional, influencia del líder, trabajo remoto, accesos a plataformas y aplicaciones en equipos informáticos, y capacitación, no siguen una distribución normal. Por lo tanto, el uso de técnicas estadísticas no paramétricas, como la correlación de Spearman, sería adecuado para analizar las relaciones entre estas variables, ya que Spearman no asume normalidad de los datos y es más robusto frente a distribuciones no normales.

H₀: No existe una relación significativa entre el estrés laboral y el trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023.

H_a: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023

Tabla 4

Prueba de hipótesis general (n=36)

Hipótesis	Relación	Valores	
General	Estrés laboral vs Trabajo remoto	Rho de Spearman	-0.909
		P-valor	0.000

Nota. * indica relación significativa (5%)

Según la tabla 7, el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es -0.909 ($p < 0.05$), lo que indica una fuerte relación inversa entre las dos variables. Esto significa que se descarta la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a) deduciendo que existe una relación significativa inversa entre el estrés laboral y el trabajo remoto en la empresa durante el periodo mencionado.

Tabla 5

Prueba de hipótesis específica 1 (n=36)

Hipótesis	Relación	Valores	
Específica 1	Estrés laboral vs Accesos a plataformas y aplicaciones en equipos informáticos	Rho de Spearman	-0.787
		P-valor	0.000

Nota. ** indica relación significativa (5%)

Según la tabla 8, el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es -0.787 ($p < 0.05$), lo que indica una fuerte relación inversa entre las dos variables. Esto significa que se descarta la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_i) concluyendo que existe una relación significativa inversa entre el estrés laboral y los accesos a plataformas y aplicaciones en equipos informáticos en la empresa durante el periodo mencionado.

H₀: No existe una relación significativa entre el estrés laboral y accesos a plataformas y aplicaciones en equipos tecnológicos en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023.

H_a: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y accesos a plataformas y aplicaciones en equipos tecnológicos en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023.

Tabla 6

Prueba de hipótesis específica 2 (n=36)

Hipótesis	Relación		Valores
Específica 2	Estrés laboral vs Capacitación	Rho de Spearman	-0.835**
	-	P-valor	0.000

Nota. ** indica relación significativa (5%)

Según la tabla 9, el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es -0.835 (p<0.05), lo que indica una fuerte relación inversa entre las dos variables. Esto significa que se descarta la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a), resultando que existe una relación significativa inversa entre el estrés laboral y la capacitación en la empresa durante el periodo mencionado.

H₀: No existe una relación significativa entre el estrés laboral y capacitación en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023.

H_a: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y capacitación en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023.

V. DISCUSIÓN

Se ha establecido una conexión entre el estrés laboral y el trabajo remoto en la empresa manufacturera del distrito de Ate 2023. De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 7, se ha observado un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de -0.909 ($p < 0.05$), lo que señala una relación inversa muy fuerte entre el estrés laboral y el trabajo remoto. Este descubrimiento coincide con las investigaciones anteriores de Shimura et al. (2021) y Perales et al. (2023), quienes también han encontrado que el trabajo remoto puede reducir tanto el estrés psicológico como el físico en los trabajadores, en contraste con el trabajo presencial, que está asociado a niveles más altos de estrés, ansiedad y depresión. Esta conclusión tiene sentido ya que, el trabajo remoto ofrece mayor flexibilidad, evita el estrés del desplazamiento y permite una mejor autogestión, como han destacado Cruz et al. (2022), en conjunto mejorando el bienestar de los empleados.

Shimura et al. (2021) han demostrado en sus estudios que el trabajo remoto no solo reduce el estrés laboral, sino que también mejora la calidad de vida de los empleados. Según Perales et al. (2023), adoptar el trabajo remoto puede ser una estrategia eficaz para contrarrestar los efectos negativos asociados con el estrés laboral al ofrecer un entorno más flexible que se adapte a las necesidades únicas de cada empleado. Además, Cruz et al. (2022) han señalado que implementar el trabajo remoto no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también tiene el potencial de aumentar la productividad y la eficiencia en el trabajo.

Además, se ha identificado una relación entre el estrés laboral y el acceso a plataformas y aplicaciones en equipos informáticos por parte de los empleados de una empresa en Lima Metropolitana en el año 2022. La Tabla 8 muestra un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de -0.787 ($p < 0.05$), lo que indica una fuerte relación inversa. Esto concuerda con las investigaciones realizadas por Tomiura & Kumanomido (2023) y Bustamante et al. (2022), quienes han resaltado que el acceso a Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) es un factor crucial que facilitó la adopción del trabajo remoto durante la pandemia. Según el estudio de investigación de Tomiura y Kumanomido, se destaca la importancia de

las TIC como facilitador crítico para una transición exitosa al trabajo remoto. Bustamante et al. (2022) confirman este enfoque, enfatizándose en que la presencia de plataformas y aplicaciones informáticas ha sido fundamental para preservar la continua operativa de las compañías. Este resultado es específicamente lógico, dado que, como señalado por Medina et al. (2023), el acceso a plataformas informáticas no solo es necesario para la ejecución exitosa del trabajo remoto, sino que también puede contribuir a la reducción del estrés al simplificar las tareas y mejorar la comunicación.

Los estudios respaldan la idea de que el acceso adecuado a las TIC no solo es esencial para la implementación exitosa del trabajo remoto, sino que también puede tener un impacto positivo en la gestión del estrés en el lugar de trabajo al mejorar la productividad y la comunicación dentro del lugar de trabajo.

Adicionalmente, se ha encontrado evidencia de una relación entre el estrés laboral y la capacitación de los empleados de una empresa en Lima Metropolitana en el año 2022. Concretamente, la Tabla 9 muestra un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de -0.835 ($p < 0.05$), indicando una relación inversa. Este resultado se alinea con las investigaciones previas de Medina et al. (2023) y Uribe et al. (2021), quienes han destacado la importancia de identificar competencias y proporcionar capacitación para el trabajo remoto. Esta conclusión es coherente, ya que una capacitación efectiva prepara a los empleados de manera más adecuada para el trabajo remoto, reduciendo las incertidumbres y el estrés, como ha sido recomendado por Cruz et al. (2022) en sus sugerencias para mejorar las prácticas de autogestión.

Aunque Uribe et al. (2021) han enfatizado la relevancia de programas de capacitación continua para mejorar la eficiencia en el trabajo remoto, Medina et al. (2023) hace notado la necesidad de desarrollar competencias específicas para enfrentar los desafíos del trabajo remoto. Esta conclusión es muy convincente, dado que una capacitación efectiva no solo prepara a los empleados de manera más apropiada para enfrentar los desafíos del trabajo remoto, sino que también desempeña un papel crucial en la reducción de incertidumbres y el estrés asociado,

tal como se ha sugerido por Cruz et al. (2022) en sus valiosas sugerencias para mejorar las prácticas de autogestión. Los hallazgos resaltan la importancia de invertir en programas de capacitación integrados como componente de una estrategia exitosa para reducir el estrés en el lugar de trabajo y mejorar la preparación y adaptabilidad de los empleados en entornos de trabajo cada vez más remotos.

Los resultados del estudio resaltan la relevancia de incorporar el trabajo remoto como una herramienta que reduce el estrés de los empleados, lo que puede conllevar a mejoras en eficiencia y bienestar en el trabajo. Desde una perspectiva social, estos datos promueven la reconsideración de las normas laborales hacia una mayor apreciación del balance vida-trabajo. En el ámbito teórico, estos descubrimientos proporcionan un respaldo empírico a las teorías existentes sobre el estrés laboral, ajustándolas al nuevo escenario digital. Desde la perspectiva metodológica, el empleo del coeficiente de Spearman se revela como un método efectivo para analizar las interacciones entre variables no paramétricas en contextos profesionales.

Dinámicamente, estos descubrimientos no solo confirman, sino que, en el ámbito teórico, ajustan y adaptan las teorías previas sobre el estrés laboral al dinámico escenario digital contemporáneo. Estos hallazgos respaldan la teoría de que la inclusión del trabajo remoto no solo se adapta a las prácticas cambiantes en el lugar de trabajo, sino que también redefine lo que significa entender el estrés en un entorno profesional. Este ajuste conceptual proporciona una visión más integral y actualizada de los factores que influyen en el bienestar mental y emocional de los trabajadores.

Desde el punto de vista metodológico, el coeficiente de Spearman es un método muy útil para analizar interacciones complejas entre variables no paramétricas en entornos profesionales. El enfoque metodológico no sólo confirma la confiabilidad de los resultados obtenidos, sino que también sugiere la aplicabilidad y la importancia de esta técnica analítica en estudios relacionados. La elección de esta herramienta estadística no solo fortalece el rigor metodológico del estudio, sino que también resalta su utilidad para abordar las complejidades de la dinámica laboral en la era digital.

En resumen, estos resultados no solo enfatizan la necesidad de incluir el trabajo remoto como una estrategia fundamental en la gestión del estrés laboral, sino que también proporcionan aportes valiosos a nivel social, teórico y metodológico, promoviéndose así una comprensión más total y sobre los enfrentamientos. del ámbito laboral del mismo momento.

A pesar de las utilidades de los hallazgos las limitaciones del estudio son notables. La investigación se limita a los datos de una única organización en Lima Metropolitana durante el año 2022, lo que podría restringir la aplicabilidad de los hallazgos a otros entornos. La naturaleza correlacional del estudio no permite ampliar la causalidad entre las variables o las interacciones con terceras. Investigaciones futuras deberían considerar diseños de estudio mixtos para determinar la causalidad y cómo estos hallazgos se manifiestan en diferentes sectores y entornos corporativos.

destacó lo crucial que es tener en cuenta cómo estos hallazgos se manifiestan en diversos entornos y sectores corporativos. La singularidad de la organización estudiada y su entorno particular pueden restringir la generalización de los hallazgos. La investigación podría abordar esta limitación centrándose en otras industrias y contextos empresariales, investigando cómo la dinámica del trabajo remoto, el estrés en el lugar de trabajo y otros factores se manifiestan de manera única en diversos entornos profesionales.

Si los resultados brindan perspectivas esclarecedoras, es crucial reconocer estas limitaciones y verlas como oportunidades para guiar la investigación futura hacia una imagen más integral y contextualmente diversa.

VI. CONCLUSIONES

Los resultados del objetivo general indican una relación inversa entre el estrés laboral y la práctica del trabajo remoto en tiempos de la pandemia de COVID-19 en una empresa manufacturera. Esto implica que la introducción del trabajo a distancia durante la crisis ayudó a disminuir el nivel de estrés entre los empleados.

Se ha encontrado en el objetivo específico uno, una relación inversa entre el estrés laboral y el acceso a herramientas informáticas y plataformas necesarias para el trabajo remoto en la empresa. Esto demuestra que proporcionar las tecnologías necesarias para que los colaboradores realicen sus labores fuera de la oficina es decisivo para reducir los niveles de estrés y ansiedad en situaciones de crisis.

Los resultados del objetivo específico dos revelan una relación inversa entre el estrés laboral y la capacitación en habilidades para el trabajo remoto durante la pandemia. Esto enfatiza la importancia de invertir en la formación de los colaboradores en competencias digitales, autogestión y adaptación al trabajo desde casa, lo cual es fundamental para empoderarlos y reducir la incertidumbre en momentos de crisis, disminuyendo así sus niveles de estrés.

VII. RECOMENDACIONES

A partir de la conclusión del objetivo general, se aconseja a las empresas manufactureras continuar aplicando estrategias de trabajo remoto y flexibilidad laboral en situaciones de crisis futuras, con el propósito de reducir el estrés entre sus empleados. Sería beneficioso llevar a cabo investigaciones adicionales para evaluar los efectos del trabajo híbrido en esta industria.

En línea con la conclusión del objetivo específico uno, se sugiere que las organizaciones manufactureras inviertan en soluciones tecnológicas destinadas a la colaboración, comunicación y trabajo remoto, con el fin de facilitar el acceso remoto y disminuir los niveles de estrés. Sería provechoso llevar a cabo investigaciones mixtas cuali-cuantitativas para analizar el impacto de estas herramientas en la salud ocupacional.

Siguiendo la conclusión del objetivo específico dos, es esencial que las empresas manufactureras diseñen programas de capacitación centrados en el desarrollo de habilidades digitales, autogestión y adaptación al trabajo remoto. Esto permitirá empoderar a los empleados y reducir la incertidumbre y el estrés en momentos de crisis. Se recomienda explorar el efecto de estos programas en la resiliencia de los equipos a través de investigaciones adicionales.

REFERENCIAS

- Alegre, M. (2022). Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual. *Población y Desarrollo*, 93-100. doi:<https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2022.028.54.093>
- Álvarez, L., Herrera, L., Lániz, C., & González, J. (2022). Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19. *Podium*(41), 105-118. doi:<https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>
- Álvarez, L., Herrera, P., Lániz, C., & González, J. (2022). Estrés laboral, E-learning, COVID-19, Prueba Karasek, adaptación, docentes. *PODIUM*, 41, 105-118. doi:<https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>
- Arias, G., Jara, A., & Ramos, P. (2022). Ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Distrital de Limpio, Paraguay. *Revista de salud publica del Paraguay*, 12(1), 13-19. doi:<https://doi.org/10.18004/rspp.2022.junio.13>.
- Atoche Pacherres, M., García Chacchi, D., & Medina Sotelo, C. (2022). El trabajo remoto en tiempos de pandemia. *Apuntes Universitarios*, 13(1), 319-332. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v13i1.1330>
- Barreto, D., Rojas, S., & Uribe, D. (2021). Fatiga laboral en personas que realizaron trabajo en casa en tiempos de confinamiento por COVID-19. *Universidad Y Salud*, 23(3), 309-319. doi:<https://doi.org/10.22267/rus.212303.245>
- Batthyány, K., Katzkowicz, S., & Scavino, S. (2022). Género y teletrabajo: El caso de las trabajadoras del programa Uruguay Crece Contigo. 21, 92-104. doi:<https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol21-issue3-fulltext-2600>
- Bustamante, M., Campos, R., & Lapo, M. (2022). Percepción del teletrabajo de directivos y supervisores de empresas de la Región del Maule (Chile) en tiempos de la pandemia COVID-19. *Información tecnológica*, 33(1), 157-168. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000100157>

- Cassano, M. (2018). *repositorio.ucv.edu*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19618/Cassano_FME.pdf?sequence=1
- Casseretto, M., Vilela, P., & Gamarra, L. (2021). Estrés académico en universitarios peruanos: importancia de las conductas de salud, características sociodemográficas y académicas. *Liberabit*, 27(2), e482. doi:<https://doi.org/10.24265/liberabit.2021.v27n2.07>
- Cerquier, Á., & Gonzalez, J. (2020). Conclusiones. COVID-19, del juicio clínico a la evidencia científica. *Revista española de cardiología*, 20, 40-42. doi:[https://doi.org/10.1016/S1131-3587\(20\)30034-0](https://doi.org/10.1016/S1131-3587(20)30034-0)
- CHUDZICKA-CZUPAŁA, A., ŻYWIOŁEK-SZEJA, M., DAMIAN GRABOWSKI, M., & NOEMI KRAUZE. (2023). REMOTE AND ON-SITE WORK STRESS SEVERITY DURING THE COVID-19 PANDEMIC: COMPARISON AND SELECTED CONDITIONS. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 36(1), 96-111. doi:<https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.02001>
- Correa, R. (2021). Obtenido de Alicia Concytec: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20500.12423/3856>
- Correa, R. (2021). *Alicia Concytec*. Obtenido de TRABAJO REMOTO Y ESTRÉS LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE VENTA DE SEGUROS DE SALUD, CHICLAYO 2021: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20500.12423/3856>
- Cruz L., Cruz R., & Rosales J. (2022). Complicaciones asociadas al trabajo remoto durante la pandemia COVID-19. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 22(4), 857-864. doi:<http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v22i4.4806>
- El Peruano, D. (2020). Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID - 19. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que->

desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2/

Esan, U. (21 de Abril de 2020). *Business, Portal de negocios de ESAN Graduate School of*. Obtenido de Conexión Esan: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/manejo-del-estres-laboral-durante-la-cuarentena>

Eurofound, & OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Ezpiñoza, D. (2019). CONSIDERACIONES ÉTICAS EN EL PROCESO DE UNA PUBLICACIÓN CIENTÍFICA. *REVISTA MÉDICA CLÍNICA LAS CONDES*, 30(3), 226-230. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2019.04.001>

Farrer, L. (2020). *Caja siete con tu negocio*. Obtenido de <https://www.cajasietecontunegocio.com/temas/recursos-humanos/item/impacto-economico-del-teletrabajo>

Fernández, G., & Aranguren, J. (2023). La gestión emocional de la frustración en antropólogas(os) forenses que trabajan en la búsqueda de víctimas de desaparición forzada en Colombia. *Revista De Antropología Y Arqueología*, 1(50), 93-115. doi:<https://doi.org/10.7440/antipoda50.2023.05>

Gabini, S. (2019). Revisando el constructo articulación trabajo-familia: entre el conflicto y el enriquecimiento. *revision of findings: between conflict and enrichment. Psicogente*, 22(42), 1-26. doi:<https://doi.org/10.17081/psico.22.42.3470>

Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappala, S., & Toscano, F. (20 de Abril de 2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak. *Journal of occupational and environmental medicine*. doi:10.1097/JOM.0000000000002236

Gómez, R., Saldaña, S., Orozco, M., & Rivas, B. (2023). Correlación entre estrés laboral y resiliencia en los médicos residentes de medicina familiar. *Revista mexicana de medicina familiar*, 9(3), 78-85. doi:<https://doi.org/10.24875/rmf.21000149>

- Guerreiro, M., Dalmolin, G., Zanon, R., Schutz, T., & Andolhe, R. (2021). ESTRESSE OCUPACIONAL, CORTISOL SALIVAR E DOR MUSCULOESQUELÉTICA EM ENFERMEIROS DE HEMATO-ONCOLOGIA. *Cogitare Enfermagem*, 26. doi:<http://dx.doi.org/10.5380/ce.v26i0.74862>
- Herlam, P., Siswoyo, H., & Sri Handari, w. (2022). The role of work stress, organizational. *Reading, Mass*, 71(2), 345-355. doi:<https://doi.org/10.3233/WOR-210678>
- International labour Organization, I. (2020). *International labour Organization, ILO*. Obtenido de https://www.ilo.org/Search5/search.do?sitelang=en&locale=en_EN&consumercode=ILOHQ_STELLENT_PUBLIC&searchWhat=El+teletrabajo+durante+la+pandemia+de+COVID-19+y+despu%C3%A9s+de+ella+%E2%80%93+Gu%C3%ADa+pr%C3%A1ctica&searchLanguage=en
- Kwan, C. K., Vázquez, S. M., Acuña, I. G., Aldama, L., & Ruiz, M. (2022). Preferencia de la modalidad laboral en trabajadores de Asunción-Paraguay post cuarentena por COVID-19 en el 2022. *Revista científica en ciencias sociales*, 4(2), 8-17. doi:<https://doi.org/10.53732/rccsociales/04.02.2022.8>
- Limaymanta, C., & Turpo, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21(14), 116-140. doi:<https://dx.doi.org/10.15517/aie.v21i1.42494>
- Lopez, L. (2023). *Alicia Concytec*. Obtenido de El trabajo remoto y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_7f8fd01cc03c83480181e0085572b49c
- Ludeña, J. (2021). *economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/diferencia-entre-muestra-y-poblacion.html#:~:text=En%20resumen%2C%20la%20diferencia%20entre,que%20se%20va%20a%20trabajar.>

- Martinez, A. (2021). Impacto de la COVID-19 en la producción, empleo y digitalización de empresas en Guanajuato: una primera aproximación. *Nova Scientia*, 13, 3-5. doi:<https://doi.org/10.21640/ns.v13ie.2795>
- Martínez, b., Cote, O., Zulma Dueñas, & Camacho, A. (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. (48), 7-20. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n48/0121-8697-dere-48-00007.pdf>
- Medina Guillen, L., Quintanilla-Ferrufino, G., Palma, M., & Medina Guillen, M. (2021). Carga laboral en un grupo latinoamericano de docentes durante la pandemia de COVID-19. *Uniciencia*, 35(2), 223-236. doi:<https://dx.doi.org/10.15359/ru.35-2.15>
- Medina, A., Avila, A., Ortiz, J., Martínez, M., & González, Y. (2023). Competencias claves para el teletrabajo en profesores de una institución superior cubana. *Ingeniería Industrial*, 42(1), 79-93. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362021000100078&lng=es&tlng=es.
- Mendoza, M., Sanz, A., & Santana, A. (2020). Influencia de la jornada laboral en la ocurrencia de accidentes biológicos en el ámbito hospitalario. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(260), 154-170. doi:<https://doi.org/10.4321/s0465-546x2020000300003>
- Ministerio de educación. (2021). *Minedu*. doi:<https://hdl.handle.net/20500.12799/7757>
- Minsa. (27 de Mayo de 2020). *Ministerio de Salud*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/165793-minsa-brinda-consejos-para-afrontar-el-trabajo-remoto-de-forma-optima>
- Moreno, B., & Báez, L. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Obtenido de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Factores-y-riesgos-psicosociales-Formas-consecuencias-medidas-y-buenas-pr%C3%A1cticas.pdf>

- Nava, M., García, E., & Ramos, P. (2022). Modelo Predictivo de Predisposición y Compromiso Organizacional. *Investigación administrativa*, 51(130). doi:<https://doi.org/10.35426/iav51n130.02>
- Perales, A., Chue, H., Padilla, A., & Barahona, L. (2023). Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima, Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 28(4), 581-588. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342011000400002&lng=es&tlng=es.
- Pinto, Y. (2021). Teletrabajo como nuevo paradigma laboral. Algunos aspectos críticos de su regulación en Chile en relación a la seguridad de los trabajadores. *Revista de derecho*(57), 31-66. doi:<https://dx.doi.org/10.4151/s0718-68512021000-1355>
- Ramírez, Z., Barrachina, M., & Ripoll, V. (2020). Eficiencia en la educación superior. Estudio empírico en universidades públicas de Colombia y España. *Revista administración Pública*. doi:<https://doi.org/10.1590/0034-761220190232>
- Restrepo, B. J., & Zeballos, E. (2023). Working from Home and Emotional Well-Being during Major. *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública*, 20, 1-3. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph20043616>
- Rochabrun, F., Uceda, R., & Salas, E. (2021). Estrés laboral y percepción de competencias parentales en padres que trabajan. *Revista de Investigación Psicológica*(26), 51-68. doi:<https://doi.org/10.53287/wzsy6920rr57j>
- Rodríguez, A., Suárez, M., & Anoceto, M. (2022). Relación entre la activación cortical y los estados de ánimo en judocas de alto rendimiento. *Revista De Ciencia Y Tecnología En La Cultura Física*, 17(2), 672-688. Obtenido de <http://podium.upr.edu.cu/index.php/podium/article/view/1194>
- Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA. doi:http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

- Sánchez, A., & Murillo, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la historia*, 9(2), 147-181. doi:<https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>
- Shimura, A., Katsunori Yokoi, Yoshiki Ishibashi, Yusaku Akatsuka, & Takeshi Inoue. (2021). Remote Work Decreases Psychological and Physical Stress Responses, but Full-Remote Work Increases Presenteeism. *Remote Work Decreases Psychological and Physical Stress Responses, but Full-Remote Work Increases Presenteeism Front. Psychol.*, 12. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730969>
- Soto, M. (2022). *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/77289>
- Soto, M. (2022). *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de Trabajo remoto y estrés laboral en docentes de una institución educativa Tumbes, 2022: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101521/Soto_BME-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Sucapuca Quispe, J., Yapu Jallo, L., Mamani-Benito, O., & Turpo Chaparro, J. (2022). Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(1), 70-78. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552022000100008&lng=es&tlng=es.
- Tomiura E., & Kumanomido H. (2023). Impacts of inter-firm relations on the adoption of remote work: Evidence from a survey in Japan during the COVID-19 pandemic. *Japan & The World Economy*, 68. doi:<https://doi.org/10.1016/j.japwor.2023.101221>
- Uribe Kajat, J., Jiménez de Aliaga, K., Vargas Dávila, J., Rey de Castro Hidalgo, D., Bashualdo Pérez, M., & Geraldo Campos, L. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos. *Industrial data*, 24(1), 179-199. doi:<https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>

- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista IUS*, 12(41), 203-226. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203&lng=es&tlng=es.
- Vega, C., Maguiña, J., Soto, A., Valdivia, J., & Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Rev. Fac. Med. Hum.*, 21(1), 179-185. doi:<http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Velasquez, R., Loli, R., & Sandoval, M. (2019). Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Revista Cubana de Enfermería*, 35(4), e3268. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192019000400007
- Villavicencio, C., & Jaramillo, J. (2020). Desgaste emocional en la convivencia afectiva de pareja. *Academo (Asunción)*, 7(1), 58-66. doi:<https://doi.org/10.30545/academo.2020.ene-jun.6>
- Zuñiga, E. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 115-120. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

ANEXOS

Anexo 1: matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medida
Estrés Laboral	Según la OMS, lo describe al estrés laboral como una reacción de un individuo que pueda tener y que no se ajustan a sus exigencias y experiencias, en el que ponen a prueba su capacidad para poder afrontar la situación (Ministerio de educación, 2021).	La variable estrés laboral se dividió en 2 dimensiones que es clima organizacional e influencia del líder y sus respectivos indicadores, los mismos que serán medidos mediante la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario bajo la escala de Likert de 40 preguntas.	Clima Organizacional	Comunicación Efectiva	Ordinal
				Carga de trabajo	
			Influencia del líder	Definiciones claras de los roles y expectativas	
				Apoyo y disponibilidad	
Trabajo remoto	El trabajo remoto se define como el uso de TIC, como celulares inteligentes, tablets, computadoras de sobre mesa y portátiles, para el trabajo fuera de las oficinas (Eurofound & OIT, 2020)	La variable trabajo remoto se dividió en 2 dimensiones que es accesos a plataformas y aplicaciones a equipos informáticos y capacitación, y sus respectivos indicadores, los mismos que serán medidos mediante la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario bajo la escala de Likert de 40 preguntas.	Accesos a plataformas y aplicaciones en equipos informáticos	Conexión y estabilidad de red	Ordinal
				Disponibilidad de herramientas de trabajo	
			Capacitación	Desarrollo de habilidades específicas	
				Participación en programas de capacitación	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Estrés laboral y trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera Ate-2023								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA			
GENERAL	GENERAL	GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE Estrés Laboral	- Comunicación Efectiva -Carga de trabajo -Definiciones claras de los roles y expectativas -Apoyo y disponibilidad	TIPO DE ESTUDIO: básica de nivel descriptivo			
¿Cuál es la relación entre estrés laboral y el trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023?	Determinar la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023.	Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023.				VARIABLE DEPENDIENTE: Trabajo remoto	-Conexión y estabilidad de red. -Disponibilidad de herramientas de trabajo -Desarrollo de habilidades específicas. Participación en programas de capacitación	DISEÑO DE ESTUDIO: No experimental Transversal
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	(i) ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y los accesos a plataformas y aplicaciones en equipos informáticos en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023? (ii) ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y capacitación en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023?	(i) Identificar la relación entre el estrés laboral y accesos a plataformas y aplicaciones en equipos informáticos en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023; (ii) Identificar la relación entre el estrés laboral y capacitación en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023.	(i) Existe una relación significativa entre el estrés laboral y accesos a plataformas y aplicaciones en equipos tecnológicos en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023. (ii) Existe una relación significativa entre el estrés laboral y capacitación en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023.			

Anexo 3. Instrumento

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL Y TRABAJO REMOTO EN TIEMPOS DE COVID-19 EN UNA EMPRESA MANUFACTURERA ATE-2023

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estrés laboral y Trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera Ate-2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Definición de la variable: se define como el síndrome general de adaptación o sujeto frente a determinada demanda del medio ambiente, el estrés puede tener consecuencias negativas como la salud física o mental de los trabajadores, también síntomas como fatiga agotamiento y dificultad para concentrarse, es muy importante implementar medidas de prevención, fomentar un equilibrio saludable para los empleados (Álvarez, 2022).

Definición de las dimensiones:

- a. **Clima organizacional:** La definición de clima organizacional se refiere al “ambiente psicológico y emocional que se percibe en una organización y que influye en el comportamiento de los empleados” (Silva (1996).
- b. **Influencia del líder:** Se refiere a la autoridad y capacidad de un líder para influir y dirigir los comportamientos, decisiones y acciones de los seguidores o miembros de un grupo u organización con el fin de lograr objetivos compartidos (Yukl, 2013).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Clima Organizacional	Comunicación efectiva	¿Sientes que una comunicación efectiva en tu lugar de trabajo contribuiría a reducir tu nivel de estrés laboral?	1	1	1	1	

		¿Consideras que el clima organizacional de tu empresa influye en la calidad de la comunicación	1	1	1	1	
		efectiva entre los miembros del equipo?					
		¿Crees que un clima organizacional positivo puede ayudar a mitigar el impacto del estrés laboral en la comunicación efectiva entre los empleados?	1	1	1	1	
	Carga de trabajo	¿Consideras que la carga de trabajo excesiva contribuye a tu nivel de estrés laboral en tu entorno organizacional?	1	1	1	1	
		¿Crees que un clima organizacional favorable puede ayudar a gestionar de manera adecuada la carga de trabajo y reducir el estrés laboral?	1	1	1	1	
		¿Sientes que una comunicación efectiva en tu lugar de trabajo puede influir en la distribución equitativa de la carga de trabajo y, por ende, en la disminución del estrés laboral?	1	1	1	1	
		¿Consideras que la falta de definiciones claras de	1	1	1	1	

Influencia del líder	Definiciones claras de los roles y expectativas	roles y expectativas por parte de tu líder contribuye a tu nivel de estrés laboral?					
		¿Crees que la influencia positiva de un líder en la definición clara de roles y expectativas puede ayudar a reducir el estrés laboral de los empleados?	1	1	1	1	
		¿Sientes que una comunicación efectiva por	1	1	1	1	
	Apoyo y disponibilidad	parte del líder respecto a las expectativas y responsabilidades en el trabajo puede influir en la disminución del estrés laboral en el equipo?					
		¿Sientes que tu líder está disponible y brinda el apoyo necesario para ayudarte a manejar el estrés laboral?	1	1	1	1	
		¿Crees que el nivel de apoyo y disponibilidad de tu líder afecta tu nivel de estrés laboral en el entorno de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Consideras que un líder que muestra apoyo y disponibilidad hacia su equipo puede contribuir	1	1	1	1	

		a reducir el estrés laboral y mejorar el bienestar general de los empleados?					
--	--	---	--	--	--	--	--

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Estimado(a), Agradecemos que esté abierto a participar en esta encuesta, que tiene un objetivo puramente académico. Esta es una encuesta anónima, por favor marque la frecuencia de acción de su organización con una "X" teniendo en cuenta la siguiente escala para cada acción anunciada:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Siempre (S)	Casi Siempre (CS)
1	2	3	4	5

Enunciado	N	CN	AV	S	CS
Dimensión 1: Accesos a plataformas y aplicaciones en equipos informáticos	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Capacitación					

¡Muchas gracias por participar!

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Validación de contenido del cuestionario sobre Estrés laboral
Objetivo del instrumento	Recoger información en la presente investigación: Estrés laboral y trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera Ate-2023.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Carlos Enrique Anderson Puyen
Documento de identidad	16498130
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración

Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente Tiempo Parcial
Número telefónico	962331140
Firma	
Fecha	13-07-23

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

Definición de la variable: se define como trabajo remoto, porque es la realización de tareas laborales, en un lugar distinto del lugar de trabajo, típicamente el domicilio o residencia del trabajador, quien, auxiliado por herramientas tecnológicas e informáticas en una plataforma de comunicación, reporta inmediatamente su trabajo a sus superiores (Reyna, citado por Valencia, 2018)

Definición de las dimensiones:

- **Accesos a plataformas y aplicaciones en equipos informáticos:** se refiere al conjunto de permisos y autorizaciones otorgadas a los usuarios para acceder y utilizar diversas plataformas y aplicaciones en línea. Para garantizar el uso adecuado y seguro de los recursos tecnológicos, estos derechos de acceso pueden incluir la creación de cuentas de usuario, la asignación de funciones y privilegios y la implementación de medidas de seguridad (Schneider, 2019).
- **Capacitación:** El objetivo del proceso educativo conocido como " capacitación" es mejorar el desempeño profesional o personal de una persona aumentando sus conocimientos, habilidades y aptitudes en un campo determinado. En pocas palabras, el desarrollo de capacidades es un proceso de educación que tiene como objetivo desarrollar la capacidad de una persona, habilidades y conocimientos únicos para aumentar su rendimiento (Chiavenato 2007).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
		¿Has experimentado problemas de conexión o falta de estabilidad de red mientras trabajas remotamente?	1	1	1	1	
		¿Consideras que la calidad de tu conexión a internet y la estabilidad de red	1	1	1	1	

Accesos a plataformas y aplicaciones en equipos informáticos	Conexión y estabilidad de red	impactan en tu productividad durante el trabajo remoto?					
		¿Crees que contar con un acceso fluido y una conexión estable a las plataformas y aplicaciones necesarias es fundamental para llevar a cabo eficientemente tus tareas en el trabajo remoto?	1	1	1	1	
	Disponibilidad de herramientas del trabajo	¿Consideras que tener acceso fácil y rápido a las herramientas necesarias para tu trabajo es fundamental para realizar eficientemente tus tareas mientras trabajas remotamente?	1	1	1	1	
		¿Has experimentado dificultades o demoras en el acceso a las plataformas	1	1	1	1	
		y aplicaciones requeridas para realizar tu trabajo de manera remota?					
		¿Crees que la disponibilidad y funcionalidad de las herramientas de trabajo impactan en tu nivel de productividad y satisfacción al realizar tus labores	1	1	1	1	

		de forma remota?					
Capacitación		¿Has recibido capacitación específica para adquirir las habilidades necesarias para desempeñarte de manera efectiva en el trabajo remoto?	1	1	1	1	
	Desarrollo de habilidades específicas	¿Consideras que contar con oportunidades de capacitación y desarrollo de habilidades específicas es importante para mejorar tu desempeño y productividad mientras trabajas de forma remota?	1	1	1	1	
		¿Crees que la adquisición de nuevas habilidades específicas relacionadas con el trabajo remoto puede influir positivamente en tu satisfacción laboral y en la calidad de tus resultados?	1	1	1	1	
	Participación en programas de capacitación	¿Has tenido la oportunidad de participar en programas de capacitación específicamente diseñados para mejorar tus habilidades en el trabajo remoto?	1	1	1	1	

	n	¿Consideras que la participación en programas	1	1	1	1	
		de capacitación relacionados con el trabajo remoto ha mejorado tu desempeño y eficiencia en tus labores?					
		¿Crees que la participación en programas de capacitación enfocados en el trabajo remoto ha contribuido a tu adaptación y habilidades para enfrentar los desafíos de esta modalidad laboral?	1	1	1	1	

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

Estimado(a), Agradecemos que esté abierto a participar en esta encuesta, que tiene un objetivo puramente académico. Esta es una encuesta anónima, por favor marque la frecuencia de acción de su organización con una "X" teniendo en cuenta la siguiente escala para cada acción anunciada:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	SIEMPRE (S)	Casi Siempre (CS)
1	2	3	4	5

Enunciado	N	CN	AV	S	CS
Dimensión 1: Accesos a plataformas y aplicaciones en equipos informáticos	1	2	3	4	5

Dimensión 2: Capacitación					

¡Muchas gracias por participar!

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Validación de contenido del cuestionario sobre Trabajo remoto
Objetivo del instrumento	Recoger información en la presente investigación: Estrés laboral y trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera Ate-2023.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Carlos Enrique Anderson Puyen
Documento de identidad	16498130
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente Tiempo Parcial
Número telefónico	962331140
Firma	
Fecha	13-07-23

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

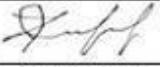
Nombre del instrumento	Validación de contenido del cuestionario sobre Estrés laboral
Objetivo del instrumento	Recoger información en la presente investigación: Estrés laboral y trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera Ate-2023.
Nombres y apellidos del experto	Roger Burgos Bardales
Documento de identidad	07497178
Años de experiencia en el área	21 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Tiempo Completo
Número telefónico	990509077
Firma	 <p style="text-align: center; font-size: small;"> Dr. Roger Burgos Bardales SECCIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD CIAD 8284 </p>
Fecha	13 de julio 2023

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO



Nombre del instrumento	Validación de contenido del cuestionario sobre Trabajo remoto
Objetivo del instrumento	Recoger información en la presente investigación: Estrés laboral y trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera Ate-2023.
Nombres y apellidos del experto	Roger Burgos Bardales
Documento de identidad	07497178
Años de experiencia en el área	21 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Tiempo Completo
Número telefónico	990509077
Firma	
Fecha	13 de julio del 2023

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Validación de contenido del cuestionario sobre Estrés laboral
Objetivo del instrumento	Recoger información en la presente investigación: Estrés laboral y trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera Ate-2023.
Nombres y apellidos del experto	ZAPANA RUIZ JORGE ARTURO
Documento de identidad	44078388
Años de experiencia en el área	Mas de 5 años
Máximo Grado Académico	Magíster en Administración de Negocios - MBA
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	942534289
Firma	
Fecha	14/07/2023

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Validación de contenido del cuestionario sobre Trabajo remoto
Objetivo del instrumento	Recoger información en la presente investigación: Estrés laboral y trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera Ate-2023.
Nombres y apellidos del experto	ZAPANA RUIZ JORGE ARTURO
Documento de identidad	44078388
Años de experiencia en el área	Mas de 5 años
Máximo Grado Académico	Magíster en Administración de Negocios - MBA
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	942534289
Firma	
Fecha	14/07/2023

Anexo 4: Fiabilidad

Escala: Estrés

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	20

Escala: Trabajo remoto

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	20

Anexo 5. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Estrés laboral y trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera Ate-2023

Investigador (a) (es):

Arias Murayari, Max Jonathan Rubén (orcid.org/0000-0003-4720-3369)

Suarez Cruzado, Vitalia (orcid.org/0000-0002-1347-4630)

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estrés laboral y trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera Ate-2023.”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el estrés laboral y el trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera del distrito de Ate en el año 2023 Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus de ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

(Se generará información novedosa sobre cómo afecta el estrés laboral y trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera Ate-2023).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Estrés laboral y trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera Ate-2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) [Arias Murayari, Max Jonathan Rubén y Suarez Cruzado, Vitalia] email Jariasmu92@ucvvirtual.edu, ssuarezcr@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor Víctor Fabián romero Escalante email: vromeroes@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Max Jonathan Arias Murayari y Vitalia Suarez

Cruzado Fecha y hora: 13/07/2023

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 6. Autorización

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20100152941
Nombre del Titular o Representante legal: Luis Vigo Díaz	
Nombres y Apellidos: Moran Rebata Alexis Adrián	DNI: 40929877

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Estrés laboral y trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera Ate-2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Arias Murayari, Max Jonathan Rubén Suarez Cruzado, Vitalia	DNI: 47084321 - 47814187

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 13.07.2023

Firma y sello: _____ 

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 7.

**Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en
Investigación de la EP Administración
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-
2023-VI-UCV**

Título del proyecto de Investigación **Estrés laboral y trabajo remoto en tiempos de covid-19 en una empresa manufacturera Ate-2023**

Autor(es): **Arias Murayari, Max Jonathan Rubén**

Especialidad del autor principal del proyecto:

Administración Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: **Suarez Cruzado,**

Vitalia Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): **Lima, Perú**

Código de revisión del proyecto: **2023-1_PREGRADO_PI_LN_C1_08**

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: **vromeroes@ucvvirtual.edu.pe**

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° <u>esponde.</u>	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de	X		

redacción científica.

La ejecución del proyecto cumple con los
9 lineamientos establecidos en el Código de Ética en X
Investigación vigente en especial en su Capítulo III
Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 07 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	443263 51	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresid ente	084376 36	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	316748 76	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	436489 48	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	066147 65	

Anexo 8.

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Estrés laboral y trabajo remoto en tiempos de covid- 19 en una empresa manufacturera Ate-2023”, presentado por los Arias Murayari, Max Jonathan Rubén y Suarez Cruzado, Vitalia, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 09 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	443263 51	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	084376 36	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	316748 76	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	436489 48	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	066147 65	