



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El teletrabajo y su relación con el estrés laboral en los
colaboradores de la Municipalidad de Parcoy - La Libertad 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Garay Condemarín, Gianella Nohely (ORCID: 0000-0002-1546-8664)

Rios Cruz, Robin Joseph (ORCID: 0000-0001-5697-1488)

ASESORA:

Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia (ORCID: 0000-0002-1536-3109)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, a mis ángeles y arcángeles, que han estado conmigo en todo este proceso, brindándome sabiduría y sobre todo que extendieron sus alas y nunca me dejaron caer.

A mis padres, Miguel y Marienne que, gracias a su sacrificio y esfuerzo constante, han sabido educarme y formarme con valores. Igualmente, a mi abuelo Estuardo, quien siempre ha cuidado de mí y a toda mi familia por su motivación y apoyo.

Garay Condemarín, Gianella Nohely

A mi familia, a mis padres (Angela Cruz Luis y Lucio Rios Reyes) y a todos mis hermanos, ya que todos ellos fueron piezas claves en la realización de esta meta, ya que siempre me mostraron su apoyo, preocupación, amor e inspiración y siempre estuvieron ahí dándome ánimos en todo momento y no dejándome caer.

Rios Cruz. Robin Joseph

Agradecimiento

A mí, a mis amigos y todo mi entorno cercano. Asimismo, a mi asesora y todos los docentes que formaron parte de mi educación y me llenaron de conocimientos.

Garay Condemarín, Gianella Nohely

Agradezco primeramente a Dios por darme la sabiduría, inteligencia y capacidad de sobrellevar los obstáculos que se me presentaban en el camino.

También a mis familiares que fueron mi soporte emocional en el transcurso de mi carrera y gracias a ellos estoy cumpliendo mi sueño de llegar a ser un profesional con valores muy bien instituidos en mi persona.

Agradezco a mi asesora Nancy por brindarme los conocimientos necesarios para desarrollar esta tesis y a la Municipalidad de Parcoy por permitirnos realizar una investigación.

Rios Cruz. Robin Josep

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización.....	11
3.3 Población, muestra y muestreo.....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de la variable teletrabajo.	15
Tabla 2 Nivel de la variable teletrabajo por dimensiones.	16
Tabla 3 Nivel de la variable estrés laboral.....	17
Tabla 4 Nivel de la variable estrés laboral por dimensiones.....	18
Tabla 5 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.....	19
Tabla 6 Correlación de Pearson.....	19
Tabla 7 Constrastación de hipótesis	20
Tabla 8 Alfa de Cronbach del teletrabajo	43
Tabla 9 Alfa de Cronbach del estrés laboral	44

Resumen

El teletrabajo en la actualidad se ha convertido en una herramienta esencial para que los colaboradores desarrollen sus actividades de forma remota desde cualquier lugar, teniendo como finalidad salvaguardar su trabajo, y hacer que ellos se adecuen de la mejor manera posible para evitar el estrés laboral que les pueda ocasionar. La presente investigación, tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el teletrabajo y estrés laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy – La libertad, 2021. El tipo de estudio fue aplicada, con diseño no experimental, correlacional y con corte transversal, con una muestra de 50 colaboradores. Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario para cada variable, y los resultados fueron obtenidos a través del programa SPSS versión 25 y excel. Estos resultados indican que existe una relación positiva baja entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.281. Concluyendo que, la empresa en estudio sí ha incorporado estos mecanismos de teletrabajo para que sus colaboradores sigan trabajando, sin embargo, por ser una nueva modalidad les ha costado adaptarse a las plataformas digitales y, sobre todo, porque presentan problemas de conectividad.

Palabras Clave: Teletrabajo, estrés laboral, colaborador.

Abstract

Teleworking today has become an essential tool for collaborators to carry out their activities remotely from anywhere, with the aim of safeguarding their work, and making them adapt in the best possible way to avoid work stress that it may cause them. The objective of this research was to determine the relationship between telework and work stress in employees of the Municipality of Parcoy - La Libertad, 2021. The type of study was applied, with a non-experimental, correlational and cross-sectional design, with a sample of 50 collaborators. For data collection, a questionnaire was applied for each variable, and the results were obtained through the SPSS version 25 program and excel. These results indicate that there is a low positive inverse relationship between both variables, with a Pearson correlation coefficient of 0.281. Concluding that, the company under study has incorporated these teleworking mechanisms so that its collaborators continue working, however, as it is a new modality, it has been difficult for them to adapt to digital platforms and, above all, because they present connectivity problems.

Keywords: Telework, work stress, collaborator.

I. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo es una herramienta tecnológica que muchas empresas no optaban con implementarlo ya que no veían la necesidad o simplemente no querían invertir en este modo de trabajo a distancia. Sin embargo, debido a la pandemia que estamos afrontando, la mayoría de las empresas se ha venido incorporando a este modo de trabajo, de tal manera que se han visto obligadas a poner en práctica la tecnología y ver todas las herramientas necesarias para implementarlo eficientemente en sus colaboradores y así ellos se sientan en la capacidad de poder laborar en un ambiente adecuado sin tener que exponerse a este virus del Covid 19. Según Rosenthal y Rothenberg (2020) esta pandemia ha tenido un profundo impacto, haciendo que casi todas las empresas cambien su modelo de trabajo.

Según Muñoz et al. (2021). Los colaboradores que están empleando esta nueva forma de trabajo, no tienen todos los recursos y herramientas tecnológicas disponibles para poder llevar a cabo sus actividades de la misma forma como lo hacían en su oficina. Se sabe que las empresas que en estos tiempos están invirtiendo en este modo de trabajo, lo hacen con la finalidad de salvaguardar la integridad de su personal y seguir compitiendo en el mercado.

Además, según Escudero et al. (2021) en su artículo "*Permisos, teletrabajo y otras situaciones laborales durante el cierre del COVID-19: impacto en el bienestar mental*" asegura que la pandemia ha causado pérdidas de puestos de trabajo. Esto es debido a que la mayoría de las personas laborando se encuentra en edad media, lo cual ha desencadenado en su bienestar psicológico. Los cambios inesperados en las situaciones laborales ya sean permanentes o temporales, proporcionan condiciones extraordinarias para el análisis socioeconómico. Esto obliga que muchas empresas implementen el teletrabajo para que así no tengan que despedir personal y hacer que se adapten a la nueva modalidad de trabajo.

Según Grigorescu y Mocanu (2020) nos dice que el teletrabajo se convirtió en un tema de actualidad, debido a la complicada situación en la que se encuentra toda la humanidad. Pese a que tanto los jefes como empleados han rechazado la

fórmula del teletrabajo durante mucho tiempo, ahora es de esa manera la única posibilidad de mantenerse laborando, adaptándose de la mejor forma sin poner en riesgo su salud.

De igual forma, Karakaş y Tezcan (2019) explica que el teletrabajo tiene un impacto en el estrés laboral y cambiar el panorama, requiere la capacidad de respuesta que tiene una organización. Asimismo, implementar el teletrabajo dependerá únicamente de la organización ya que ésta será la encargada de poder capacitar a sus trabajadores y que así estos no lleguen a estresarse con facilidad.

Bajo esta perspectiva, el mayor problema que tiene la Municipalidad de Parcoy es la mala implementación del teletrabajo y esto ha ocasionado diferentes problemas al colaborador, debido a que la mayoría no cuenta con un ordenador portátil (laptop, computadora o Tablet) en casa para el uso de sus actividades y sobre todo lo más necesario el internet, además poseen poco conocimiento de las nuevas tecnologías y las diferentes plataformas que tienen que utilizar para poder realizar su trabajo remoto de manera óptima.

Estos diferentes problemas ocasionan que el colaborador llegue a un punto de sentirse estresado, frustrado, y en extremo llegan a enfermarse y esto causa un problema más para la empresa. Es por ello, que muchos consideran que el teletrabajo es complicado, ya que no están preparados y acostumbrados a trabajar desde su hogar y esto ocasiona que las empresas también se vean perjudicadas debido a que sus colaboradores no están siendo eficientes en sus puestos de trabajo como lo hacían en forma presencial. Es todo un reto asumir el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria, y esto genera estrés debido a que todo se ha dado de manera sorpresiva, lo cual ocasionó que las empresas no estén preparadas para brindarles una capacitación rápida sobre este nuevo método de trabajo. Asimismo, esto contrajo muchas ausencias por parte de los colaboradores lo que obligo a las empresas despedir personal o tratar de informarse y brindar capacitaciones haciendo que se adapten a este método de trabajo y así también la empresa buscar adaptarse al ambiente que tiene para afrontar este virus.

Por tal razón, esta investigación es importante debido a que analizará cómo se está desarrollando el teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores de la

Municipalidad de Parcoy, con la finalidad de mejorar la situación y poder implementar un plan de mejoras y estrategias que sirvan para el uso y beneficio de la empresa en estudio. Por lo tanto, la formulación del problema es ¿De qué manera el teletrabajo se relaciona con el estrés laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy - La Libertad 2021?

De tal manera, esta investigación se justifica bajo el criterio de Hernández et. Al (2014) de manera teórica y práctica porque utilizaremos estudios existentes del teletrabajo y estrés laboral, por lo cual existe amplia información sobre ambas variables, que permite aportar en investigaciones futuras sobre el tema. Asimismo, tiene justificación metodológica porque utilizaremos técnicas de investigación, el cual sirve para recopilar la información necesaria y poder elaborar el estudio, con la finalidad de comprender y medir las variables. Finalmente, la justificación social porque será un aporte para todas las empresas ya que la mayoría se encuentran en la misma situación y serviría para que se vuelvan más productivas. De igual forma, gracias a esta investigación, futuros trabajos conseguirán amplificar el estudio sobre la relación que existe entre las variables mencionadas, en un contexto netamente empresarial.

Por otro lado, el objetivo general de esta investigación es: Determinar la relación que existe entre el teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy - La Libertad, 2021. Como objetivos específicos tenemos: Analizar el nivel del teletrabajo que se desarrolla en la Municipalidad de Parcoy - La Libertad 2021. Como segundo objetivo específico tenemos: Evaluar el nivel de estrés laboral en los colaboradores de la municipalidad de Parcoy - La Libertad 2021. Asimismo, hallar el grado de correlación que existe entre el teletrabajo y estrés laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy - La Libertad 2021. Finalmente, la hipótesis de la investigación es: El Teletrabajo y estrés laboral se relaciona de manera inversa y positiva baja en los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy - La Libertad 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Considerando la información mencionada, se realizó una búsqueda exhaustiva de trabajos relacionados con las variables. De tal manera, se consideró conveniente adjuntar antecedentes de talla internacional, nacional y local. Los cuales son detallados a continuación:

En el ámbito internacional tenemos autores como:

Inostroza (2020) en su artículo titulado *“Más de un 70% de personas con teletrabajo sufre estrés”*. Tuvo como objetivo buscar la relación que existe entre el teletrabajo y el estrés laboral. Dicha investigación es de diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 900 personas. Los datos fueron obtenidos por medio de un cuestionario. Los resultados fueron que: Un 79% de los encuestados señaló que dedica más horas al trabajo que antes con la nueva modalidad a distancia. Además, el 54% se encuentra actualmente con home office, y ha experimentado una situación de estrés. En cuanto a las razones que les está generando este agotamiento, un 59% manifiesta que tienen un aumento de carga laboral; y un 54% opina que el tiempo no les alcanza; un 48% siente inseguridad laboral; y, un 47% siente más presión por parte de sus jefes. En el mismo estudio, se les consultó a los participantes si el teletrabajo era de su preferencia, y un 47% indicó que sí, pero en un contexto normal; un 28% que no, y un 25% que sí en cualquier situación. El estudio concluye que esta nueva modalidad de trabajo ha hecho que a los colaboradores se les aumente las horas de trabajo y esto ha ocasionado estrés y cansancio. Asimismo, no les alcanza el tiempo ya que también quieren estar con sus familias, sin embargo, hay un grupo de colaboradores que se ha adaptado a esta modalidad de trabajo y están conforme a lo que sus jefes les ordenan.

Ramos et al. (2020), en su artículo titulado *“Teletrabajo en tiempos de COVID-19”*. Tuvo como objetivo determinar las características del teletrabajo en Ecuador y su impacto en la percepción de la productividad y el bienestar de las personas que se encuentran en confinamiento debido al COVID-19. La investigación contó con una muestra de 459 personas, las cuales respondieron un

cuestionario virtual. Teniendo como resultados que existen escenarios que afectan la productividad, como: largas jornadas de trabajo; competencias personales, concretamente la automotivación; habilidades de organización, y la salud mental. El estudio concluyó afirmando que el teletrabajo resulta efectivo en la productividad, cuando se cuenta con los recursos óptimos para laborar.

En el ámbito nacional tenemos autores como:

Paima et al. (2019), en su artículo titulado *“Prevalencia de estrés relacionado con el trabajo y factores asociados en personal de la Marina de Guerra del Perú”*. Tuvo como objetivo determinar la prevalencia de estrés relacionado con el trabajo y factores asociados en trabajadores de la Marina de Guerra del Perú. Fue un estudio retrospectivo, analítico en el que durante el 2015 se examinaron los datos de participantes (tanto civiles como militares), provenientes de una base de datos independiente, contando con una muestra de 207 participantes. La relevancia de forma general que tuvo el estrés laboral fue de 51.6%. En donde los participantes con mayor número de problemas (trastornos o enfermedades) prevaleció el estrés severo con 45.7%, de igual modo, los participantes con depresión (39.2%). Se precisó que un protector ante el estrés laboral es la buena calidad de vida. Se encontraron también contrastes estadísticamente significativos de la prevalencia de estrés en los participantes que laboran más horas. Finalmente, el estudio concluye que la calidad de vida, las señales depresivas y la jornada laboral se asocian con el estrés laboral.

Según Salinas (2020) en su artículo titulado *“Trabajo remoto hasta el 2021: Essalud te da estos consejos para controlar el estrés y la ansiedad”*. El estudio tuvo como objetivo brindar consejos a los colaboradores para poder llevar un teletrabajo más cómodo y sin estrés. Esta investigación tiene diseño descriptivo. Este estudio brindó las siguientes recomendaciones que son: Es vital saber separar el horario del teletrabajo con el horario familiar; ya que realizar todo a la par incrementa los niveles de ansiedad y estrés. Por ello, existe una manera muy práctica para enfrentar estos problemas mientras el individuo ejerce el teletrabajo: Fraccionar el horario de trabajo para moderar la carga laboral y realizar estiramientos musculares antes y durante sus actividades. Asimismo, realizar algún deporte hace que

disminuyan los niveles de estrés. De la misma manera, informó que el covid-19 ha causado un gran impacto en la salud mental de los peruanos, siendo así que los niveles de estrés aumentaron en un 70% durante los últimos 8 meses y muchos derivaron en cuadros de ansiedad, generando tensión, irritación y falta de tolerancia en las personas. El estudio concluye que tanto empresas públicas como privadas saben que sus colaboradores pueden estar sintiendo estrés laboral a causa de esta pandemia y el teletrabajo. Esto explica el aumento de estrés que ha registrado Essalud en los últimos 8 meses, lo que quiere decir que las empresas no estaban preparadas para afrontar este problema y que hasta el momento no logran la implementación adecuada del teletrabajo.

Reyes (2020) en su artículo titulado *“Sobrellevar el estrés laboral en tiempos de la Covid-19”*. Tuvo como objetivo analizar la relación del estrés laboral con el teletrabajo en tiempos de covid-19. El tipo de estudio es explicativo, ya que busca brindar información sobre el covid-19 y las técnicas que debes utilizar para afrontarlos. La población fueron los trabajadores. De tal manera, la investigación tuvo como conclusión que, si estás en el trabajo y solo tienes 15 minutos para almorzar, se debe dedicar 5 minutos para pensar en algo agradable, de la misma manera se debe estar hidratado y bien alimentado. Ya que algunos síntomas del estrés son: enojo o permanecer con actitud negativa, irritación, nervios o ansiedad, incertidumbre, desmotivación, cansancio, tristeza, depresión, insomnio y desconcentración. En conclusión, los directivos en las empresas deben estar pendientes de sus colaboradores y buscar las estrategias correctas para que la implementación del teletrabajo no resulte estresante para el colaborador, seguido de monitorear y evaluar para que no lleguen a presentar síntomas de estrés ya que esto perjudica la productividad del colaborador.

En el ámbito local hemos encontrado a:

López y Neyra (2019) en su investigación titulada *“El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú, 2019”*. Tuvo como objetivo describir como el teletrabajo afecta el estrés laboral de la empresa en estudio. Dicha investigación es de diseño explicativo – descriptivo, con una muestra de 42 colaboradores. Los datos se obtuvieron a través

de un cuestionario de 25 preguntas en general. Los resultados fueron que: El teletrabajo posee de aspectos positivos en los colaboradores como: Facilidad de acceso, innovador, conocimientos de la tecnología. Mientras que los aspectos más estresores en los colaboradores son que: no tienen acceso a un espacio privado de trabajo, no hay relaciones sociales y el equipo no respalda las metas profesionales de los demás compañeros. Llegando a la conclusión que el teletrabajo si afecta el estrés laboral, ya que es un nuevo método por el que se está apostando, y no todos se encuentran en igualdad de condiciones.

Venegas y Leyva (2020) en su artículo titulado “*La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social*”. Tuvo como objetivo describir, a través de una revisión bibliográfica, la fatiga y carga mental del teletrabajador. Asimismo, brindar información a la población sobre estos temas para alegar un teletrabajo seguro y mantener un ritmo de vida equilibrado. El estudio estuvo basado en el análisis de literatura internacional de los últimos años, donde dicha información fue analizada y seleccionada según criterios de selección, obteniéndose 43 referencias. El cual se obtuvo como resultado que en el teletrabajo también existen riesgos psicosociales. El estrés relacionado al trabajo puede vincularse con la fatiga, que también debe abordarse como un riesgo psicosocial. La fatiga y carga mental viéndolo desde el punto laboral puede que en extremo llegue a ser perjudicial para su salud. Finalmente, se concluyó que tanto la fatiga como la carga mental de los teletrabajadores necesitan ser monitoreadas por los directivos.

En cuanto a las definiciones del Teletrabajo, según Bhattacharya y Mittal (2020), menciona que es un tipo de trabajo flexible en el que los empleados no se desplazan a una oficina tradicional, sino que usan la tecnología como recurso principal para lograr el desarrollo de sus actividades.

Asimismo, Cano et al. (2017), argumentan que el teletrabajo es una nueva modalidad de ejecución de actividades laborales, el cual permite que los colaboradores administren su tiempo de manera adecuada, eliminando el tiempo que produce su desplazamiento hasta su centro de trabajo, en el que se tiene que emplear la tecnología informática y de comunicaciones.

Martínez-Cárdenas et al. (2017), señala que el teletrabajo puede ser libre y es realizado desde una sede diferente, en la mayoría de los casos desde el hogar; haciendo referencia que el teletrabajo no tiene un lugar en específico para realizar sus actividades. El cual está caracterizado por desarrollarse fuera de la organización, y que requiere la utilización de las TIC y de emplear un modelo organizacional diferente, con nuevos sistemas de control y seguimiento de tareas.

Asimismo, según la Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública (2021) señala que el teletrabajo consiste en la realización habitual de la actividad de trabajo a distancia. Siendo aquel que se desarrolla en diferentes lugares y en tiempos determinados.

Según Kwon y Jeon (2017) existen algunos factores contextuales que juegan un papel importante en la decisión del gobierno para permitir el teletrabajo para los empleados, como la diversidad de población, las instituciones políticas y el apoyo de los legisladores estatales.

Según Pascale et. al (2016) nos dice que en el teletrabajo optar por actuar de manera individual o colectiva influye en la capacidad de realizar las actividades adecuadamente.

Según Rojo (2017) el teletrabajo posee características como:

- a) Elemento geográfico: Esta particularidad afirma que el teletrabajo es un tipo de trabajo a distancia, en donde se requiere que los servicios sean realizados fuera de la empresa, evidentemente tiene que ser dirigido y supervisado por el empleador.
- b) Elemento tecnológico: El teletrabajo requiere como uno de sus elementos principales a la tecnología, la cual permite el desarrollo de una tarea productiva fuera del lugar de trabajo. Siendo, la tecnología informática y las de telecomunicaciones, como, por ejemplo: teléfono, redes computacionales, videoconferencia, correo electrónico, etc. Lo cual esto hace que el colaborador se canalice por estos medios para llegar al empleador.
- c) Elemento organizativo: El término “teletrabajo” no es sólo trabajar a distancia y utilizar las plataformas digitales. Por lo tanto, se debe entender que el teletrabajo es la capacidad de organización, adaptación y realización de trabajo distinta por parte

de los colaboradores, en un contexto donde antes se realizaba de manera presencial.

Por otro lado, Agudo (2014) planteó dimensiones acerca del Teletrabajo como: Cultura Organizacional, haciendo énfasis al compromiso, desempeño, comunicación y conocimiento que debe tener cada colaborador para lograr resultados; Herramientas tecnológicas, refiriéndose al internet con el que cuenta cada colaborador; Optimización de procesos, donde los directivos deben de monitorear el desempeño de su colaborador y Capacitación, donde son los directivos de una empresa los que realizan este tipo de capacitaciones con la finalidad de realizar un feedback y que todo mejore en su organización.

En cuanto a la definición del estrés laboral, según Díaz (2017), es un conjunto de reacciones de carácter emocional, psicológico y comportamental, que se origina cuando el colaborador debe enfrentar varias situaciones en su entorno.

Parle (2020) señala que el estrés laboral descende de responsabilidades y presiones en un contexto inesperado, en donde el colaborador no posee la capacidad necesaria de afrontar sus labores, debido a diferentes situaciones.

Según Alvites-Huamaní (2019), (citado por Chiang, Heredia & Santamaría, 2017; Donayre, 2016). El estrés laboral es una respuesta emocional, fisiológica y conductual, que conlleva a la desmotivación, e influye en el colaborador hacia sentimientos de incomodidad y fracaso, lo cual hace que tenga un desajuste en su desempeño y esto repercute tanto en su salud física como psicológica, disminuyendo sus niveles de concentración y teniendo cambios bruscos en su estado de ánimo, llegando en extremos a sufrir de depresión.

Según Kodom-Wiredu (2019) el estrés laboral se origina cuando las exigencias y condiciones externas no coinciden con las necesidades, expectativas o ideas de una persona o éstas exceden su capacidad física.

Según Cárdenas et al. (2019), existen características del estrés laboral que aquejan al trabajador como: el ambiente de trabajo, sobrecarga laboral y baja capacidad de respuesta, puesto de trabajo y la organización. Lo que conlleva a cambios radicales en su salud física y psicológica.

Según De Clercq et al. (2019), los empleados pueden tratar la frustración que sienten, hablando con los miembros directos de la organización.

De tal manera, Miller y Smith (2019) presentan 3 dimensiones de estrés laboral, siendo:

- a) Estrés agudo: Es un tipo de estrés más habitual, manifestado por las actividades laborales actuales y futuras. Cuando a los colaboradores algo les resulta demasiado agotador, presentan síntomas como: Dolor de cabeza, dolores musculares, problemas estomacales, transpiración, mareos, migraña.
- b) Estrés agudo episódico: Es un tipo de estrés con mucha frecuencia, que lo conforman los colaboradores que tienen una vida menos organizada. Los cuales tienen demasiadas responsabilidades y no pueden organizarse adecuadamente debido a las exigencias que tienen en su centro de trabajo. Estos tienden a tener ansiedad, estar de mal humor y por lo general están muy tensos.
- c) Estrés crónico: Es un tipo de estrés muy agotador ya que repercute día a día en el cuerpo, mente y vida de los colaboradores. Incluyendo también estrés por tener una familia separada, falta de dinero, un trabajo o estudio infeliz. Esto surge cuando el individuo no encuentra una opción a lo que realmente le perturbe.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Es aplicada, porque según Concytec (2017) nos dice que este tipo de investigación pretende dar solución a un problema, a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, protocolos y/o tecnologías) que sirve para poder ampliar, profundizar y hacer un contraste con la realidad encontrada. (El Peruano, 2017, p.135).

Diseño de investigación:

- Según Arias y Covinos (2021), es de diseño no experimental, porque se limitará a manipular las variables de estudio, de corte transversal porque está centrada en un periodo en particular y correlacional, debido a que se quiere investigar si existe relación entre las variables.

3.2 Variables y operacionalización

Contamos con dos variables, teletrabajo que es la variable 1 y estrés laboral que es la variable 2.

Con respecto al Teletrabajo:

- **Definición conceptual:** El teletrabajo es una nueva modalidad de ejecución de actividades laborales, el cual permite que los colaboradores administren su tiempo de manera adecuada, eliminando el tiempo que produce su desplazamiento hasta su centro de trabajo, en el que se tiene que emplear la tecnología informática y de comunicaciones. (Cano et al., 2017)
- **Definición operacional:** Para medir la variable se utilizó el cuestionario de Suárez (2020), el cual fue aplicado a los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy, La Libertad 2021.
- **Indicadores:** Compromiso, desempeño, comunicación, conocimiento, internet, equipos informáticos, herramientas de comunicación, herramientas

de videoconferencia, planificación, organización, coordinación, monitoreo, evaluación, satisfacción, participantes, asistencia y tiempo.

- **Escala de medición:** Es ordinal porque se midió de acuerdo con el grado, en este caso se utilizó la escala de Likert.

Con respecto al estrés laboral:

- **Definición conceptual:** El estrés laboral es un conjunto de reacciones de carácter emocional, psicológico y comportamental, que se origina cuando el colaborador debe enfrentar varias situaciones en su entorno. (Díaz, 2017)
- **Definición operacional:** Para medir la variable se utilizó el cuestionario de Abanto (2019), el cual fue aplicado a los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy, La Libertad 2021.
- **Indicadores:** Tipos de problemas emocionales y físicos, nivel de exigencia en el trabajo, nivel de responsabilidad en el trabajo, nivel de puntualidad en el trabajo, nivel de frecuencia de problemas, tipos de problemas graves, y nivel de ira.
- **Escala de medición:** Es ordinal porque se midió de acuerdo con el grado, en este caso se utilizó la escala de Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Estuvo conformada por los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy en el departamento de La Libertad 2021, siendo un total de 145 colaboradores.

- **Criterios de inclusión:** Se contó con la participación de los colaboradores del área de recursos humanos y del área de obras y servicios.

- **Criterios de exclusión:** No se consideró a los colaboradores que se encuentren de vacaciones y/o estén de descanso o cuenten con alguna discapacidad.

Muestra: Fueron 50 colaboradores de la Municipalidad de Parcoy - La Libertad 2021.

Muestreo: Se realizó el muestreo por conveniencia, en donde se encuestó a los colaboradores seleccionados en la muestra.

Unidad de análisis: Fueron los mismos colaboradores de la Municipalidad de Parcoy - La Libertad 2021.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se utilizó la encuesta, la cual estuvo conformada por 34 preguntas, 17 ítems para el teletrabajo y 17 para el estrés laboral, estas preguntas fueron adaptadas en base a los indicadores que cada variable presenta.

Instrumento: Se empleó el cuestionario con escala de Likert para ambas variables con sus respectivos rangos como:

1= Nunca, 2= Casi nunca, 3=A veces, 4= Casi siempre, 5=Siempre

Validez: Para la validación del instrumento se requirió de expertos en el campo, para que determinen con prudencia y criterio los ítems del cuestionario.

Confiabilidad: Se procedió a aplicar una prueba piloto a 30 colaboradores de la Municipalidad de Parcoy, la cual nos permitió hallar el grado de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach para ambas variables. En la cual, se obtuvo un 0.731 para el teletrabajo y un 0.806 para el estrés laboral, indicando que ambos tienen un alto grado de confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Para poder recopilar la información, se tuvo que informar a los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy, donde se hicieron las coordinaciones sobre la aplicación del cuestionario, para que puedan hacer un espacio en sus actividades y poder

responderlo, reiterando que su participación es voluntaria, anónima y con fines netamente académicos.

3.6 Método de análisis de datos

Al tratarse de una investigación aplicada, para analizar el teletrabajo y su relación con el estrés laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy, se utilizaron métodos estadísticos correlacionales, dado que todos los datos de la investigación fueron ingresados y procesados en una base de datos de Excel 2016 y SPSS versión 25, para luego tabular los datos recopilados y elaborar tablas estadísticas.

3.7 Aspectos éticos

Para la elaboración de esta investigación se han tomado en cuenta estudios internacionales y nacionales sobre ambas variables, respetando lo que cada autor señala. Asimismo, se demostró y respetó la veracidad de los resultados, sin manipular la información recopilada de nuestros encuestados, de modo que se respetó la libertad y el anonimato de los encuestados. Finalmente, este trabajo fue sometido al filtro anti-plagio del software Turnitin para la respectiva verificación.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos:

Objetivo N°1: Analizar el nivel del teletrabajo que se desarrolla en la Municipalidad de Parcoy - La Libertad 2021.

Tabla 1

Nivel de la variable teletrabajo de los colaboradores en la Municipalidad de Parcoy – La Libertad 2021.

NIVEL	FRECUENCIA	%
DEFICIENTE	19	38%
REGULAR	24	48%
EFICIENTE	7	14%
TOTAL	50	100%

Nota: Se basó en los datos extraídos de la aplicación de los instrumentos.

En la tabla 1 se muestran los diferentes niveles de la variable teletrabajo, en donde el 48% presenta un nivel de teletrabajo regular, un 38% lo considera deficiente y un 14% eficiente. Lo cual hace indicar que la institución ha establecido diferentes mecanismos del teletrabajo para que sus colaboradores se sientan cómodos al realizar sus actividades, sin embargo, aún les resulta complicado adecuarse a esta nueva modalidad, porque no poseen los recursos necesarios, principalmente el acceso al internet.

Tabla 2

Nivel de la variable teletrabajo por dimensiones de los colaboradores en la Municipalidad de Parcoy – La Libertad 2021.

DIMENSIÓN	ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Cultura organizacional	DEFICIENTE	13	26%
	REGULAR	31	62%
	EFICIENTE	6	11%
	TOTAL	50	100%
Herramientas tecnológicas	DEFICIENTE	19	38%
	REGULAR	29	58%
	EFICIENTE	2	4%
	TOTAL	50	100%
Optimización de procesos	DEFICIENTE	20	40%
	REGULAR	26	52%
	EFICIENTE	4	8%
	TOTAL	50	100%
Capacitación	DEFICIENTE	19	38%
	REGULAR	24	48%
	EFICIENTE	7	14%
	TOTAL	50	100%

Nota: Se basó en los datos extraídos de la aplicación de los instrumentos.

Respecto a la variable teletrabajo, los resultados indican que en todas las dimensiones existe un nivel regular, cuyo promedio es de 55% y esto se debe a la falta de acceso al internet, deficientes capacitaciones e instrucciones que reciben los colaboradores para mejorar en temas de tecnología. Además, que la cultura organizacional es deficiente, y esto hace referencia a la comunicación.

Objetivo N°2: Evaluar el nivel del estrés laboral en los colaboradores de la municipalidad de Parcoy - La Libertad 2021.

Tabla 3

Nivel de la variable estrés laboral en los colaboradores en la Municipalidad de Parcoy – La Libertad 2021.

NIVEL	FRECUENCIA	%
BAJO	17	34%
MODERADO	23	46%
ALTO	10	20%
TOTAL	50	100%

Nota: Se basó en los datos extraídos de la aplicación de los instrumentos.

En la tabla 3 se muestra que un 46% de colaboradores posee un nivel de estrés laboral moderado, a los cuales les resulta complicado organizarse y distribuir su tiempo. Asimismo, se tiene que un 20% de colaboradores posee un nivel de estrés laboral alto, los cuales presentan problemas graves y en muchas ocasiones no pueden controlar su ira y finalmente, un 34% posee un nivel de estrés laboral bajo, en donde son los mismos colaboradores los que miden cuánto exigirse en el trabajo sin poner en riesgo su salud.

Tabla 4

Nivel de la variable estrés laboral por dimensiones en los colaboradores en la Municipalidad de Parcoy – La Libertad 2021.

DIMENSIÓN	ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Estrés agudo	BAJO	14	28%
	MODERADO	27	54%
	ALTO	9	18%
	TOTAL	50	100%
Estrés agudo episódico	BAJO	16	32%
	MODERADO	31	62%
	ALTO	3	6%
	TOTAL	50	100%
Estrés crónico	BAJO	20	40%
	MODERADO	25	50%
	ALTO	5	10%
	TOTAL	50	100%

Nota: Se basó en los datos extraídos de la aplicación de los instrumentos.

La tabla 4 muestra un nivel moderado en todas las dimensiones de estrés laboral, teniendo un promedio de 55.3%. El estrés agudo episódico es el porcentaje que más sobresale, seguido del estrés crónico y estrés agudo.

Objetivo N° 03: Hallar el grado de correlación que existe entre el teletrabajo y estrés laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy - La Libertad 2021. Para ello, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, puesto que se contó con la participación de 50 colaboradores, y como se obtuvo datos con un nivel significancia > 0.05 indica que los datos son normales. Por lo tanto, se empleó la correlación de Pearson.

Tabla 5

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk aplicada a los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy – La Libertad 2021.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,964	50	,128
Estrés laboral	,973	50	,292

Nota: Se basó en los datos extraídos de la aplicación de los instrumentos.

Tabla 6

Correlación de Pearson aplicada a los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy - La Libertad 2021.

		Teletrabajo	Estrés laboral
Teletrabajo	Correlación de Pearson	1	,281*
	Sig. (bilateral)		,048
	N	50	50
Estrés laboral	Correlación de Pearson	,281*	1
	Sig. (bilateral)	,048	
	N	50	50

Nota: Se basó en los datos extraídos de la aplicación de los instrumentos.

La correlación paramétrica de Pearson arrojó resultados que la correlación del teletrabajo y estrés laboral es positiva baja, debido a que se encuentra entre los rangos de 0.281 y 1, concluyendo que mientras se establezca un teletrabajo eficiente, el estrés laboral en los colaboradores va a ser bajo.

Tabla 7

Contrastación de hipótesis de las variables teletrabajo y estrés laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy - La Libertad 2021.

		Teletrabajo	Estrés laboral
Teletrabajo	Correlación de Pearson	1	,281*
	Sig. (bilateral)		,048
	N	50	50
Estrés laboral	Correlación de Pearson	,281*	1
	Sig. (bilateral)	,048	
	N	50	50

Nota: Se basó en los datos extraídos de la aplicación de los instrumentos.

En la tabla 7, se muestra que el nivel de significancia es de 0.048, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, ya que es menor a 0.05, lo cual indica que sí existe una relación inversa y positiva baja entre el teletrabajo y estrés laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy - La Libertad 2021.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, se realizó un estudio en donde se emplearon dos cuestionarios, uno para la variable teletrabajo y el otro fue para la variable estrés laboral, esto con la finalidad de poder determinar qué tipo de relación tienen ambas variables. Para ello se procedió a realizar una búsqueda exhaustiva de otros estudios, con el fin de contrastar los resultados que obtuvimos.

De acuerdo, con el primer objetivo específico que fue analizar el nivel del teletrabajo que se desarrolla en la Municipalidad de Parcoy – La Libertad 2021, se obtuvo que el 48% de los colaboradores consideran poseen un nivel de teletrabajo regular, teniendo como dimensión más baja a las herramientas tecnológicas, y esto es debido a los problemas de acceso al internet y medios de comunicación con los que cuenta cada colaborador para poder desarrollar sus actividades de forma óptima. Cabe resaltar, además, que Parcoy está ubicado en una zona de altura donde no posee muy buena cobertura. Estos hallazgos, coinciden con los resultados del estudio de Inostroza (2020) en su investigación titulada *“Más de un 70% de personas con teletrabajo sufre estrés”*, teniendo que un 28% de los participantes encuestados consideraban que el teletrabajo que poseen no es de su preferencia, dado que sienten más presión por parte de sus jefes y les cuesta adaptarse a esta nueva modalidad porque implica mucho el uso de la tecnología. Entonces, estos resultados se apoyan con los de Ramos et al. (2020) en el que hace hincapié a que el teletrabajo surgió a raíz de la pandemia COVID-19 como un método o alternativa para continuar trabajando, y así no perder el empleo en la empresa que el colaborador reside. Sin embargo, existen diferentes maneras de que el colaborador se sienta afectado, y esto es principalmente porque tiene que emplear, en la mayoría de los casos sus propios equipos para afrontar las largas jornadas laborales con éxito. De la misma manera, Cano et al. (2017) señala que el teletrabajo es un tipo o método de trabajo que se ha implementado y ha ido incorporando en los últimos años en las diferentes empresas, el cual se brinda de manera autónoma, en el que se hace uso de la tecnología en un 100% para cumplir con las actividades y esto, es monitoreado y controlado por los directivos.

Respecto al segundo objetivo específico que fue evaluar el nivel de estrés laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy – La Libertad 2021, se obtuvo que el 46% de los colaboradores poseen de un nivel de estrés laboral moderado, siendo la dimensión estrés agudo episódico el que tiene los mayores porcentajes. Esto hace referencia a que, pese a que todo por el momento se da de manera remota, a los colaboradores aún les resulta difícil distribuir de manera correcta su tiempo, además que presentan algunos problemas no sólo en el ámbito laboral, sino familiar, el cual esto repercute en su salud tanto física como mental. Estos resultados coinciden con los de Paima-Olivari et al. (2019) en su investigación titulada *“Prevalencia de estrés relacionado con el trabajo y factores asociados en personal de la Marina de Guerra del Perú”* en donde encontró resultados que el 51.6% de los participantes manifestaban que tenían estrés laboral, en el que prevaleció el estrés severo con un 45.7% y un 39.2% de depresión, lo cual hace indicar que el gran porcentaje de los participantes padecían de problemas ya sean trastornos o enfermedades, que conllevaba a manifestarse en el ritmo de vida laboral, ya que bajaba su productividad y eficacia de realizar un buen trabajo. Asimismo, Reyes (2020) en su artículo titulado *“Sobrellevar el estrés laboral en tiempos de la Covid-19”* de forma explicativa sostiene que la virtualidad ha generado que exista un cambio, para ello es importante que los colaboradores tomen las cosas con calma, y sobre todo que permanezcan con la mente positiva, con la finalidad de poder organizar sus actividades y poder realizar una buena labor. Teniendo en cuenta esto, el colaborador podrá lidiar con el estrés laboral, ya que entre los síntomas más resaltantes son: ansiedad, enojo y desmotivación. No obstante, son los jefes los que deben cuidar el bienestar de sus colaboradores, buscando las herramientas adecuadas para ellos, para que el teletrabajo les resulte menos agobiante. De tal manera, Salinas (2020) en un estudio desarrollado en Essalud señala que debido a la pandemia Covid – 19, han incrementado los porcentajes de salud mental en los peruanos, llegando a un 70% de estrés, en los que, la mayoría de los casos derivaron en fuertes cuadros de ansiedad, y estos crearon en los individuos irritabilidad, tensión y falta de apatía con su entorno social. Estos resultados, se apoyan con los de Cárdenas et al. (2019) en su artículo titulado *“Funciones frontales, condiciones y estrés laborales. ¿Mediación, moderación o efecto?”* en el que menciona que el estrés causado por trabajo tiende a ser

amenazante para el bienestar de los trabajadores, ya que existe un mayor número de horas con respecto a su jornada laboral, el cual hace que exista una sobrecarga de trabajo que tiene que cumplir.

Por otro lado, respecto al tercer objetivo específico que fue hallar el grado de correlación que existe entre el teletrabajo y estrés laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy - La Libertad 2021, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.281 lo cual en la tabla r de Pearson indica que existe una relación positiva baja respecto a las variables de estudio con una significancia de 0.048, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación. Estos resultados se apoyan con los de López & Neyra (2019) en su investigación titulada *“El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú, 2019”* donde al contrastar las condiciones del teletrabajo se tuvieron resultados como los conocimientos de la comunicación con un nivel de significancia del 0.666 y el acceso a la movilidad de trabajo un 0.641 de significancia, en el que concluyen que el teletrabajo sí afecta el estrés laboral, dado que los colaboradores se rehúsan a emplear con normalidad esta modalidad y no reconocen los beneficios que genera. Entonces, mientras el ambiente de trabajo se adecue de la mejor manera y se logren establecer los diferentes mecanismos para que el colaborador cumpla con sus objetivos y metas, éstos van a ir bajando su nivel de estrés laboral, puesto que van a estar satisfechos con los recursos que se le brinda.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Se determinó un nivel de teletrabajo regular en la Municipalidad de Parcoy, 2021. Es decir, el 48% de los colaboradores, indica que la institución ha establecido diferentes mecanismos del teletrabajo para que éstos se sientan cómodos al realizar sus actividades, sin embargo, aún les resulta complicado adecuarse a esta nueva modalidad, puesto que presentan problemas de acceso al internet, por la misma localidad en la que se encuentran y no reciben de manera continua capacitación para que puedan mejorar en el uso de tecnología.

6.2 En cuanto al nivel del estrés laboral, se tiene que el 46% de colaboradores presenta un nivel moderado, a los cuales les resulta complicado organizarse, distribuir su tiempo de manera correcta, equilibrar la exigencia en su trabajo y además que presentan algunos problemas emocionales y físicos.

6.3 Se obtuvo a través de la correlación de Pearson un coeficiente de 0.281, lo cual indica que existe una relación positiva baja entre el teletrabajo y estrés laboral, concluyendo que mientras se establezca un teletrabajo eficiente, el estrés laboral en los colaboradores va a ser bajo.

6.4 Se determinó que existe una relación inversa y positiva baja entre el teletrabajo y estrés laboral, con un valor de significancia bilateral de 0.048, lo cual nos lleva a aceptar la hipótesis de investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Se le recomienda al jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad de Parcoy, 2021:

7.1 Suscribir un convenio con una empresa de red móvil en el que facilite una conexión más estable para el teletrabajo, además de seguir implementando y supervisando los equipos y recursos tecnológicos para que los colaboradores puedan realizar su trabajo de forma eficiente y cumplir con los objetivos, sin ningún problema.

7.2 Con relación al estrés laboral, se deben aplicar testeos continuos, con la finalidad de mantener a los colaboradores en condiciones óptimas de salud, motivarlos a través de beneficios o incentivos para que ellos puedan mostrarse entusiasmados cumpliendo sus actividades y así bajar su nivel de estrés laboral. Asimismo, se deben establecer horarios que sean flexibles y los canales de comunicación entre jefe y colaborador deben ser los mejores.

7.3 Respecto al grado de correlación entre las variables, se debe evaluar el nivel del teletrabajo y estrés laboral, mediante una supervisión y monitoreo de sus actividades, puesto que con ello se determinará el bienestar de sus colaboradores para saber si presentan algún problema de salud y poder aplicar medidas a tiempo. Asimismo, se debería hacer una evaluación de forma anual, para saber el grado de mejora de cada uno de ellos.

7.4 A futuros investigadores, realizar estudios que permitan descubrir la importancia del teletrabajo, ya que es una nueva modalidad que se ha comenzado a emplear a raíz de la pandemia Covid – 19, y que puedan hacer un análisis evaluando el nivel de estrés laboral que surge en los colaboradores, para finalmente evitar algún tipo de enfermedad a tiempo.

REFERENCIAS

- Abanto, S. (2019). *Efecto del estrés laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de áreas administrativas del Hospital Tomas Lafora, Guadalupe – 2019* [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43803>
- Agudo, M. J (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Information Management Notebooks*, 4, 172-187. <https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801>
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Journal of Indo - European Studies*, 47(3), 141-159. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. ISBN. https://www.researchgate.net/publication/352157132_diseno_y_metodologia_de_la_investigacion
- Bhattacharya, S., y Mittal, P. (2020). The impact of individual needs on employee performance while teleworking 1. *Australasian Accounting Business & Finance Journal*, 14(5), 65-85. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/impact-individual-needs-on-employeeperformance/docview/2478110438/se-2?accountid=37408>
- Cano, R., Castro, R. y Peñafiel, E. (2017). *Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima- Perú, 2016*. [Tesis para optar el título de administración y gestión de Empresas, Universidad Peruana de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/156>
- Cárdenas, L., Aguirre, D., y Montoya, D. (2019). Funciones frontales, condiciones laborales y estrés laboral. ¿Mediación, moderación o efecto? Una Revisión

Narrativa. *Psicología Desde El Caribe*, 36(2)
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/funciones-frontales-condiciones-laborales-y/docview/2466043094/se-2?accountid=37408>

CONCYTEC (2017). Reglamento de calificación y registro de investigadores en ciencia y tecnología del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - SINACYT. *El Peruano* (135).
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/formalizan-la-aprobacion-del-reglamento-de-calificacion-cla-resolucion-no-090-2021-concytec-p-1987453-1/>

De Clercq, D., Haq, I. U., y Azeem, M. U. (2019). Time-related work stress and counterproductive work behavior: Invigorating roles of deviant personality traits. *Personnel Review*, 48(7), 1756-1781. <http://dx.doi.org/10.1108/PR-07-2018-0241>

Díaz Naranjo, D. L. (2017). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 80-84.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/estrés-laboral-y-sus-factores-de-riesgo/docview/1734303391/se-2?accountid=37408>

Escudero, I., Mato, J., Rodriguez, A. (2021). Furloughs, Teleworking and Other Work Situations during the COVID-19 Lockdown: Impact on Mental Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 2898. <https://doi.org/10.3390/ijerph18062898>

Grigorescu, A., y Mocanu, N. A. (2020). Teleworking Perspectives for Romanian SMEs after the COVID-19 Pandemic. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 8(4), 383–399. <https://doi.org/10.2478/mdke-2020-0025>

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta ed.). *Mcgraw-Hill Interamericana*.

- Karakaş, A., y Tezcan, N. Ş. (2019). The Relation Between Work Stress, Work-Family Life Conflict and Worker Performance: A Research Study on Hospitality Employees. *European Journal of Tourism Research*, 21, 102–118. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=hjh&AN=135083464&lang=es&site=eds-live>
- Kodom-Wiredu, J. K. (2019). Work demand, stress and work-related musculoskeletal disorders among emergency workers. *International Journal of Workplace Health Management*, 12(2), 85-98. <http://dx.doi.org/10.1108/IJWHM-08-2018-0111>
- Kwon, M., y Jeon, S. H. (2017). Why Permit Telework? Exploring the Determinants of California City Governments' Decisions to Permit Telework. *Public Personnel Management*, 46(3), 239-262. <http://dx.doi.org/10.1177/0091026017717240>
- Lopez, E., y Neyra, L. (2019). *El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú, 2019*. [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/5830>
- Inostroza, F. (2020). Más de un 70% de personas con teletrabajo sufre estrés. *CE Noticias Financieras*. <https://www.proquest.com/wire-feeds/más-de-un-70-personas-con-teletrabajo-sufre/docview/2406845785/se-2?accountid=37408>
- Martínez-Cárdenas, B., Cote-Rangel, O., Dueñas, Z., y Camacho-Ramírez, A. (2017). El teletrabajo. *Revista De Derecho*, (48) <https://www.proquest.com/scholarlyjournals/elteletrabajo/docview/1926777379/se-2?accountid=37408>

- Ministerio de Economía y Finanzas (2021). Clasificadores presupuestarios. *MEF*.
https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=esES&Itemid=100290&lang=es-ES&view=article&id=356
- Muñoz, A. M. C., Quintana, P. A., Gómez, J. E. C., y González, I. D. V. (2021). Relación de estrés y el trabajo mediante sistemas durante el periodo de confinamiento en docentes y personal administrativo de una institución de educación superior. *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Informação*, 325-340. <https://search.proquest.com/scholarly-journals/relación-de-estrés-y-el-trabajo-mediante-sistemas/docview/2483102500/se-2?accountid=37408>
- Paima, R., Luján, M., Corcuera, R., Chambergo, D., Patiño, A., Runzer, F., Reyna, P. et al. (2019). Prevalencia de estrés relacionado con el trabajo y factores asociados en personal de la Marina de Guerra del Perú. Universidad Científica de Lima Sur, *Revista de Medicina Interna de México*, 35(6):835-844. <https://doi.org/10.24245/mim.v35i6.2721>
- Pascale, P., Ligthart, P. E. M., Bardoel, A., y Poutsma, E. (2016). 'Fit' for telework'? Cross-cultural variance and task-control explanations in organizations' formal telework practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2582-2603. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2016.1232294>
- Parle, K. C. (2020). Stress at Work Place: A Study with Reference to Police Personnel of Gajapathi District, Odisha. *Productivity*, 60(4), 443–451. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=145397409&lang=es&site=eds-live>
- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., y Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3), 1–29. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>

- Reyes, G. (2020). Sobrellevar el estrés laboral en tiempos de la Covid-19. *La prensa*. <https://www.proquest.com/blogs-podcasts-websites/sobrellevar-el-estrés-laboral-en-tiempos-de-la/docview/2451732065/se-2?accountid=37408>
- Rojó, E. C. (2017). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares ["Telework as an Alternative to Encourage and Make Work and Family Responsibilities Harmonization easier"]. *Revista De Derecho*, (35), 79-105. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/el-teletrabajo-como-una-alternativa-para-promover/docview/852755553/se-2?accountid=37408>
- Rosenthal, C. L., y Rothenberg, L. E. (2020). COVID-19 and the 'Great Lockdown': Certified Public Accountant. *The CPA Journal*, 90(7), 66-69. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/covid-19-great-lockdown/docview/2437458888/se-2?accountid=37408>
- Salinas (2020). Trabajo remoto hasta el 2021: Essalud te da estos consejos para controlar el estrés y la ansiedad. (2020, Nov 04). *Andina Agencia Noticiara*. <https://www.proquest.com/newspapers/trabajo-remoto-hasta-el-2021-essalud-te-da-estos/docview/2469106793/se-2?accountid=37408>
- Suárez, L. (2020). *Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, año 2020* [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46386>
- Telework and Social Services in Spain during the COVID-19 Pandemic. (2021). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 725. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18020725>
- Venegas, C.E. y Leyva A.C. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social. *Revista Española de*

Salud Pública, Volumen 94.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2s2.085092684949&origin=resultslist&sort=plff&src=s&sid=b6becc09f17fd5ac288ea448e6dcc93&sot=b&sdt=b&sl=36&s=TITLEABSKEY%28fatiga+y+carga+mental%29&relpos=0&citeCnt=1&searchTerm=>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable teletrabajo.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Teletrabajo	Es una nueva modalidad de ejecución de actividades laborales, el cual permite que los colaboradores administren su tiempo de manera adecuada, eliminando el tiempo que produce su desplazamiento hasta su centro de trabajo, en el que se tiene que emplear la tecnología informática y de comunicaciones. (Cano et al., 2017)	Para la medición de la variable se utilizó el cuestionario de Suárez (2020), el cual fue aplicado a los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy, La Libertad 2021.	Cultura Organizacional	Compromiso	Ordinal
				Desempeño	
				Comunicación	
				Conocimiento	
			Herramientas tecnológicas	Internet	
				Equipos informáticos	
				Herramientas de comunicación	
			Optimización de procesos	Herramientas de videoconferencia	
				Planificación	
				Organización	
				Coordinación	
				Monitoreo	
				Evaluación	
Capacitación	Satisfacción				
	Participantes				
	Asistencia				
				Tiempo	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable estrés laboral.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Estrés laboral	Es un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (Díaz, 2017)	Para la medición de la variable se utilizó el cuestionario de Abanto (2019), el cual fue aplicado a los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy, La Libertad 2021.	Estrés agudo	Nivel de exigencia en el trabajo	Ordinal
				Tipos de problemas emocionales y físicos	
			Estrés agudo episódico	Nivel de responsabilidad en el trabajo	
				Nivel de puntualidad en el trabajo	
			Estrés crónico	Nivel de frecuencia de problemas	
				Tipos de problemas graves	
				Nivel de ira	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3

Questionario

A continuación, se le presentará una serie de ítems relacionadas al teletrabajo y a su actividad misma.

Instrucciones: Analice las siguientes interrogaciones y luego marque con una "X" la opción que usted considere. Gracias por su colaboración.

1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
1	¿Es capaz de controlar, organizar y planificar el tiempo y dedicación a su trabajo?					
2	¿Se siente motivado a dar todo lo mejor de usted en las actividades de su trabajo?					
3	¿Considera que la comunicación que existe en la Institución es buena?					
4	¿Tiene dominio en el manejo y uso de las herramientas tecnológicas, como: correo electrónico, navegación Web, ¿entre otros?					
5	¿Cuenta con acceso a internet?					
6	¿Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptop, computadora, Tablet o impresora para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente?					
7	¿Utiliza el WhatsApp y correo electrónico, para enviar y recibir información, de su trabajo?					
8	¿Utiliza aplicaciones como zoom, webex cisco, Skype, Google Meet, entre otros para video conferencias de reuniones y capacitaciones?					
9	¿Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo?					
10	¿Se le brinda instrucciones para el cumplimiento de sus funciones?					
11	¿Coordina con los responsables del mejoramiento de los procesos que realizan en la institución?					
12	¿Los jefes de áreas supervisan el cumplimiento de sus actividades?					
13	¿Los jefes de áreas evalúan el cumplimiento de sus actividades?					
14	¿Las capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas?					
15	¿La institución se preocupa de que todos los colaboradores participen en las capacitaciones brindadas?					
16	¿Participa en las capacitaciones?					
17	¿Considera que el tiempo de las capacitaciones es suficiente?					

Anexo 4

Cuestionario

A continuación, se le presentará una serie de ítems relacionadas al estrés laboral y a su actividad misma.

Instrucciones: Analice las siguientes interrogaciones y luego marque con una "X" la opción que usted considere. Gracias por su colaboración.

1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
1	¿Me sobrecargo de trabajo constantemente?					
2	¿Me apresuro mucho para el cumplimiento de mi trabajo?					
3	¿Suelo preocuparme innecesariamente por mi trabajo?					
4	¿Tengo dolores de cabeza constantemente?					
5	¿Adolezco de dolores musculares o tics nerviosos?					
6	¿Se me quita el apetito cuando tengo una cantidad excesiva de trabajo?					
7	¿Me resulta difícil distribuir mi tiempo?					
8	¿Me hago responsable de problemas que no tienen nada que ver con mi área?					
9	¿Soy puntual al llegar a mi centro de trabajo?					
10	¿Tengo problemas en los distintos ámbitos, ya sean de trabajo o familiares frecuentemente?					
11	¿Me es imposible conciliar el sueño frecuentemente?					
12	¿A menudo me siento triste en el trabajo?					
13	¿Tengo agotamiento o sensación de cansancio exagerado?					
14	¿Padezco de respiración entrecortada o sensación de ahogo en mi trabajo?					
15	¿He sufrido últimamente algún desvanecimiento?					
16	¿Tengo mal humor o sensación de tensión constantemente?					
17	¿Tengo tentaciones fuertes de no cumplir con mis labores?					

Anexo 5

Ficha técnica

Autor: Leidy Marleny Suarez Vasquez,

Adaptado por: Gianella Nohely Garay Condemarín y Robin Joseph Rios Cruz

Procedencia: Universidad César Vallejo

País: Perú

Año: 2020

Versión: Original en idioma español.

Administración: Colectiva e individual.

Duración: 10 minutos (aproximadamente).

Objetivo: Analizar el teletrabajo que se desarrolla en la Municipalidad de Parcoy - La Libertad 2021

Dimensiones: Contiene:

- Cultura organizacional
- Herramientas tecnológicas
- Optimización de procesos
- Capacitación

Anexo 6

Ficha técnica

Autor: Sheyla Karin Abanto Díaz

Adaptado por: Gianella Nohely Garay Condemarín y Robin Joseph Rios Cruz

Procedencia: Universidad César Vallejo

País: Perú

Año: 2019

Versión: Original en idioma español.

Administración: Colectiva e individual.

Duración: 7 minutos (aproximadamente).

Objetivo: Evaluar el nivel de estrés laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy - La Libertad 2021

Dimensiones: Contiene:

- Estrés agudo
- Estrés agudo episódico
- Estrés crónico


Optimización de procesos	Planificación	¿Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo?		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Organización	¿Se le brinda instrucciones para el cumplimiento de sus funciones?		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Coordinación	¿Coordina con los responsables del mejoramiento de los procesos que realizan en la institución?		X		x		x		X		x		X		x		X		X
	Monitoreo	¿Los jefes de áreas supervisan el cumplimiento de sus actividades?		X		X		x		X		X		X		X		X		X
	Evaluación	¿Los jefes de áreas evalúan el cumplimiento de sus actividades?		X		X		X		X		X		X		X		X		X
Capacitación	Satisfacción	¿Las capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas?		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Participantes	¿La institución se preocupa de que todos los colaboradores participen en las capacitaciones brindadas?		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Asistencia	¿Participa en las capacitaciones?		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Tiempo	¿Considera que el tiempo de las capacitaciones es suficiente?		x		x		X		x		x		x		X		X		X

Leyenda:

M: Malo B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo, 30 /06/21	18115609		949621063
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono


Estrés crónico	Tipos de problemas graves	¿A menudo me siento triste en el trabajo?			X		X		X		X		X		X		X		X
		¿Tengo agotamiento o sensación de cansancio exagerado?			X		X		X		X		X		X		X		X
		¿Padezco de respiración entrecortada o sensación de ahogo en mi trabajo?			X		X		X		X		X		X		X		X
		¿He sufrido últimamente algún desvanecimiento?			X		X		X		X		X		X		X		X
	Nivel de ira	¿Tengo mal humor o sensación de tensión constantemente?			X		X		X		X		X		X		X		X
		¿Tengo tentaciones fuertes de no cumplir con mis labores?			x		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda:

M: Malo B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo, 30 /06/21	18115609		949621063
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 9

Carta de aceptación de la empresa

Parcoy, 28 de mayo del 2021

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Dra. Jaela Peña Romero
Decana de la Universidad César Vallejo.

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarla a nombre de la Municipalidad Distrital de Parcoy – La Libertad y a la vez manifestarle que se **ACEPTA** que los estudiantes Garay Condemarín Gianella Nohely y Ríos Cruz Robin Joseph, puedan realizar una visita de estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar su proyecto de investigación titulado “El teletrabajo y su relación con el estrés laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcoy - La Libertad 2021”

Sin más por el momento, me despido de usted y reciba un cordial saludo.

Atentamente,



Carlos Emilio Velasquez Gamboa
Regidor de la Municipalidad Distrital de Parcoy – La Libertad.

Anexo 10

Tabla 8

Alfa de Cronbach de teletrabajo.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,731	,736	17

Interpretación: El valor obtenido del coeficiente de alfa de Cronbach para la variable teletrabajo es de 0.731 lo cual indica que tiene un grado de confiabilidad alto.

Anexo 11

Tabla 9

Alfa de Cronbach de estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,806	,823	17

Interpretación: El valor obtenido del coeficiente de alfa de Cronbach para la variable estrés laboral es de 0.806 lo cual indica que tiene un grado de confiabilidad alto.

Anexo 12

Base de datos del teletrabajo.

- DE COLAR	CUBRIM. ORGANIZACIONAL				TELETRABAJO																TOTAL	NIVEL	TAL GENE	NIVEL			
	TOTAL	HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS				TOTAL	NIVEL	OPTIMIZACION DE PROCESO					TOTAL	NIVEL	CAPACITACION				TOTAL	NIVEL							
		P1	P2	P3	P4			P5	P6	P7	P8	P9			P10	P11	P12	P13							P14	P15	P16
1	4	3	3	3	13	REGULAR	3	3	2	4	12	EFICIENTE	3	2	2	3	3	13	EFICIENTE	2	4	4	3	13	REGULAR	51	DEFICIENTE
2	2	3	3	4	12	REGULAR	3	2	3	1	9	EFICIENTE	3	3	4	2	2	12	EFICIENTE	3	4	4	2	13	REGULAR	46	DEFICIENTE
3	2	4	2	3	11	REGULAR	4	3	4	2	13	REGULAR	3	2	3	2	2	12	EFICIENTE	3	3	3	2	11	EFICIENTE	42	DEFICIENTE
4	4	2	2	2	10	EFICIENTE	2	3	3	2	10	EFICIENTE	3	2	2	2	5	14	EFICIENTE	2	3	3	3	11	EFICIENTE	45	DEFICIENTE
5	2	3	2	2	9	EFICIENTE	3	2	3	2	10	EFICIENTE	3	2	2	3	3	13	EFICIENTE	1	3	3	3	10	EFICIENTE	42	DEFICIENTE
6	3	4	2	3	12	REGULAR	3	2	3	2	10	EFICIENTE	3	3	3	2	2	13	EFICIENTE	3	3	4	2	12	EFICIENTE	47	DEFICIENTE
7	3	2	2	3	10	EFICIENTE	3	2	3	2	10	EFICIENTE	2	2	2	3	3	13	EFICIENTE	2	2	4	3	11	EFICIENTE	44	DEFICIENTE
8	5	3	2	3	13	REGULAR	4	3	3	3	13	REGULAR	3	3	3	3	3	15	REGULAR	4	3	5	4	16	REGULAR	57	REGULAR
9	3	3	2	2	10	EFICIENTE	5	4	4	2	16	REGULAR	3	3	3	3	3	15	REGULAR	3	3	5	4	15	REGULAR	52	REGULAR
10	3	3	2	4	12	REGULAR	4	3	4	2	13	REGULAR	4	3	3	3	3	16	REGULAR	3	4	5	3	15	REGULAR	56	REGULAR
11	3	2	2	3	10	EFICIENTE	5	3	4	2	14	REGULAR	4	3	2	3	3	16	REGULAR	2	3	4	2	11	EFICIENTE	50	DEFICIENTE
12	3	1	2	3	9	EFICIENTE	4	3	3	2	12	EFICIENTE	4	3	2	3	3	15	REGULAR	2	3	4	2	11	EFICIENTE	42	DEFICIENTE
13	2	1	2	3	8	EFICIENTE	4	3	3	1	11	EFICIENTE	3	3	3	3	3	14	EFICIENTE	1	3	5	3	12	EFICIENTE	45	DEFICIENTE
14	3	2	1	2	8	EFICIENTE	5	2	3	1	11	EFICIENTE	3	3	2	3	3	14	EFICIENTE	2	3	5	2	12	EFICIENTE	45	DEFICIENTE
15	2	2	2	3	9	EFICIENTE	5	3	4	2	14	REGULAR	3	3	2	3	3	14	EFICIENTE	3	3	4	2	12	EFICIENTE	49	DEFICIENTE
16	3	2	2	3	10	EFICIENTE	5	3	3	1	12	EFICIENTE	3	3	2	3	3	14	EFICIENTE	2	3	5	2	12	EFICIENTE	48	DEFICIENTE
17	3	2	2	3	10	EFICIENTE	5	3	3	1	12	EFICIENTE	4	3	2	3	3	15	REGULAR	3	3	4	2	12	EFICIENTE	49	DEFICIENTE
18	4	3	2	3	12	REGULAR	4	3	4	2	13	REGULAR	3	3	1	3	3	13	EFICIENTE	3	4	4	2	13	REGULAR	54	DEFICIENTE
19	3	2	2	4	11	REGULAR	4	2	3	1	10	EFICIENTE	2	3	2	2	2	11	EFICIENTE	2	3	2	4	11	EFICIENTE	49	DEFICIENTE
20	4	4	2	3	13	REGULAR	4	3	4	1	12	EFICIENTE	4	3	2	3	3	15	REGULAR	2	4	5	2	13	REGULAR	53	REGULAR
21	3	3	2	3	11	REGULAR	4	2	4	1	11	EFICIENTE	3	3	2	3	3	14	EFICIENTE	2	3	5	2	12	EFICIENTE	48	DEFICIENTE
22	3	3	2	3	11	REGULAR	4	3	4	2	13	REGULAR	4	3	1	3	5	16	REGULAR	3	5	5	3	16	REGULAR	56	REGULAR
23	3	4	3	4	14	REGULAR	5	5	5	4	19	EFICIENTE	5	5	1	3	3	19	REGULAR	2	4	5	2	13	REGULAR	54	REGULAR
24	2	1	2	2	7	EFICIENTE	5	3	4	1	13	REGULAR	3	3	1	3	3	13	EFICIENTE	1	4	5	3	13	REGULAR	46	DEFICIENTE
25	3	5	2	3	13	REGULAR	4	3	4	2	13	REGULAR	4	3	2	3	4	18	REGULAR	2	2	5	2	11	EFICIENTE	53	REGULAR
26	4	2	3	3	12	REGULAR	5	3	4	2	14	REGULAR	5	3	2	3	3	18	REGULAR	3	4	5	3	15	REGULAR	57	REGULAR
27	2	2	2	3	9	EFICIENTE	4	3	4	2	13	REGULAR	4	2	1	3	3	13	EFICIENTE	1	3	5	2	11	EFICIENTE	46	DEFICIENTE
28	4	4	2	3	13	REGULAR	4	3	4	2	13	REGULAR	4	2	2	3	3	16	EFICIENTE	2	2	5	3	12	EFICIENTE	52	REGULAR
29	4	2	2	4	12	REGULAR	5	4	5	3	17	EFICIENTE	5	4	1	3	3	18	REGULAR	4	4	5	2	15	REGULAR	58	REGULAR
30	3	3	2	3	11	REGULAR	4	3	4	2	13	REGULAR	3	3	2	3	3	14	EFICIENTE	3	4	4	3	14	REGULAR	52	REGULAR
31	4	2	3	5	14	REGULAR	4	3	5	2	14	REGULAR	5	4	1	4	5	19	EFICIENTE	5	4	5	3	17	EFICIENTE	64	EFICIENTE
32	3	3	3	4	13	REGULAR	4	3	5	3	15	REGULAR	4	3	2	3	5	17	REGULAR	5	4	5	4	18	EFICIENTE	54	EFICIENTE
33	4	3	3	4	14	REGULAR	4	3	4	3	14	REGULAR	5	2	3	4	5	19	EFICIENTE	3	4	5	4	16	REGULAR	53	EFICIENTE
34	3	3	3	4	13	REGULAR	4	3	5	4	16	REGULAR	5	2	1	4	3	19	REGULAR	2	5	5	4	16	REGULAR	58	REGULAR
35	4	3	3	4	14	REGULAR	3	4	4	3	14	REGULAR	5	2	2	4	3	18	REGULAR	1	4	5	3	13	REGULAR	57	REGULAR
36	4	3	2	5	14	REGULAR	3	3	3	4	13	EFICIENTE	5	3	2	2	2	15	REGULAR	2	5	5	4	16	REGULAR	57	REGULAR
37	4	4	1	4	13	EFICIENTE	3	4	3	4	14	REGULAR	5	2	3	5	3	18	REGULAR	4	3	5	5	17	EFICIENTE	54	EFICIENTE
38	3	4	2	3	12	REGULAR	4	3	4	2	13	REGULAR	4	3	4	5	5	24	EFICIENTE	1	5	5	3	14	REGULAR	58	REGULAR
39	3	3	3	3	12	REGULAR	3	2	3	3	11	EFICIENTE	4	4	1	3	5	17	REGULAR	2	5	4	5	16	REGULAR	56	REGULAR
40	3	4	2	3	12	REGULAR	2	2	4	4	12	EFICIENTE	4	3	2	4	5	18	REGULAR	3	5	4	3	15	REGULAR	57	REGULAR
41	4	3	4	5	16	EFICIENTE	3	4	5	3	15	REGULAR	4	2	3	3	2	14	EFICIENTE	4	4	4	5	17	EFICIENTE	62	EFICIENTE
42	5	4	2	4	16	EFICIENTE	3	3	5	3	14	REGULAR	3	3	2	5	3	18	REGULAR	1	5	5	2	13	REGULAR	58	REGULAR
43	4	4	3	3	14	REGULAR	2	4	3	4	13	REGULAR	3	2	4	3	4	16	REGULAR	4	4	5	5	18	EFICIENTE	61	REGULAR
44	4	4	3	4	15	EFICIENTE	2	3	4	3	12	EFICIENTE	3	3	1	4	3	14	EFICIENTE	3	2	3	4	12	EFICIENTE	53	REGULAR
45	3	3	2	3	11	REGULAR	5	4	3	3	15	REGULAR	4	4	3	3	4	18	REGULAR	4	3	5	5	17	EFICIENTE	61	REGULAR
46	4	5	4	4	17	EFICIENTE	4	3	4	4	15	REGULAR	5	3	2	4	5	19	EFICIENTE	5	5	5	4	19	EFICIENTE	70	EFICIENTE
47	3	3	2	3	11	REGULAR	4	4	3	5	16	REGULAR	3	2	2	4	5	16	REGULAR	4	5	4	3	16	REGULAR	54	REGULAR
48	4	3	3	3	13	REGULAR	4	3	3	2	12	EFICIENTE	4	3	3	3	5	18	REGULAR	2	4	2	3	11	EFICIENTE	53	REGULAR
49	4	4	4	3	15	EFICIENTE	3	4	3	5	15	REGULAR	5	3	3	2	4	17	REGULAR	3	5	4	4	16	REGULAR	54	EFICIENTE
50	3	4	3	4	14	REGULAR	3	3	5	4	15	REGULAR	4	2	2	2	5	15	REGULAR	4	3	5	3	15	REGULAR	53	REGULAR

Anexo 13

Base de datos del estrés laboral.

N. DE COLAB.	ESTRÉS LABORAL																									
	ESTRÉS AGUDO						TOTAL	NIVEL	ESTRÉS AGUDO EPISÓDICO					TOTAL	NIVEL	ESTRÉS CRÓNICO							TOTAL	NIVEL	TOTAL GENERAL	NIVEL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6			P7	P8	P9	P10	P11			P12	P13	P14	P15	P16	P17					
1	2	3	2	3	3	3	16	BAJO	3	3	4	3	3	16	MODERADO	2	3	2	1	3	2	13	MODERADO	45	BAJO	
2	4	3	4	4	3	3	21	MODERADO	4	3	4	5	3	19	MODERADO	2	4	3	1	3	2	15	MODERADO	55	MODERADO	
3	4	4	3	4	4	3	22	MODERADO	4	3	5	5	5	22	ALTO	4	4	3	2	4	3	20	ALTO	54	ALTO	
4	5	4	4	4	3	3	23	MODERADO	3	2	5	4	4	18	MODERADO	4	4	3	2	3	2	18	ALTO	53	ALTO	
5	5	4	4	3	4	3	23	MODERADO	2	3	4	3	3	15	MODERADO	2	2	2	1	3	2	12	BAJO	58	MODERADO	
6	3	3	4	3	3	3	19	MODERADO	2	2	4	5	4	17	MODERADO	3	3	2	1	3	2	14	MODERADO	58	MODERADO	
7	5	3	3	2	3	3	19	MODERADO	2	2	5	5	3	17	MODERADO	3	2	2	1	3	2	13	MODERADO	43	MODERADO	
8	4	2	3	3	3	2	17	BAJO	1	2	5	4	2	14	BAJO	3	2	2	1	3	1	12	BAJO	43	BAJO	
9	4	2	3	3	3	4	19	MODERADO	2	2	5	4	3	16	MODERADO	2	3	3	1	3	2	14	MODERADO	43	MODERADO	
10	4	3	5	3	3	4	22	MODERADO	2	1	5	3	3	14	BAJO	2	2	3	1	4	2	14	MODERADO	58	MODERADO	
11	5	3	4	3	3	4	22	MODERADO	3	1	5	2	3	14	BAJO	3	2	3	1	4	2	14	MODERADO	58	MODERADO	
12	3	2	3	3	3	3	17	BAJO	2	1	4	3	3	13	BAJO	3	2	2	1	3	2	13	MODERADO	43	BAJO	
13	4	4	3	3	3	3	20	MODERADO	1	5	4	4	3	16	MODERADO	2	3	2	1	3	2	13	MODERADO	43	MODERADO	
14	3	3	3	3	3	4	19	MODERADO	3	1	4	3	2	13	BAJO	3	3	3	1	3	2	14	MODERADO	47	MODERADO	
15	3	3	4	3	3	4	20	MODERADO	2	2	3	3	2	14	BAJO	3	2	2	1	2	1	11	BAJO	47	BAJO	
16	3	3	2	2	3	3	16	BAJO	2	1	5	2	2	12	BAJO	3	2	3	1	3	1	13	MODERADO	41	BAJO	
17	3	3	2	3	3	4	18	BAJO	3	2	5	4	4	18	MODERADO	3	2	3	1	3	2	14	MODERADO	51	MODERADO	
18	2	2	2	3	2	4	15	BAJO	2	1	5	3	2	13	BAJO	3	2	3	2	2	1	13	MODERADO	41	BAJO	
19	3	4	2	3	3	4	19	MODERADO	3	2	5	3	3	16	MODERADO	3	3	2	1	3	1	13	MODERADO	48	MODERADO	
20	2	3	3	2	2	3	15	BAJO	2	1	5	3	2	13	BAJO	2	2	2	1	2	1	10	BAJO	38	BAJO	
21	2	3	3	3	2	4	17	BAJO	2	2	5	3	3	15	MODERADO	3	2	2	1	3	1	12	BAJO	44	BAJO	
22	3	2	2	5	3	4	19	MODERADO	4	2	5	4	2	17	MODERADO	3	3	3	1	3	1	14	MODERADO	58	MODERADO	
23	3	5	3	2	1	5	19	MODERADO	1	1	5	2	1	10	BAJO	2	1	1	1	2	1	8	BAJO	37	BAJO	
24	2	3	1	3	2	5	16	BAJO	2	1	3	3	3	12	BAJO	3	2	2	1	3	1	12	BAJO	48	BAJO	
25	3	2	2	4	3	4	18	BAJO	2	1	5	3	3	14	BAJO	2	2	2	1	2	1	10	BAJO	42	BAJO	
26	3	2	2	3	2	4	16	BAJO	2	1	5	3	3	14	BAJO	3	3	2	1	3	1	13	MODERADO	43	BAJO	
27	3	3	2	3	2	5	18	BAJO	2	1	5	2	3	13	BAJO	3	2	2	1	3	1	12	BAJO	43	BAJO	
28	2	2	3	3	2	2	14	BAJO	4	1	4	3	2	14	BAJO	3	2	2	1	3	2	13	MODERADO	41	BAJO	
29	3	2	3	3	2	4	17	BAJO	2	3	4	3	2	14	BAJO	3	2	2	1	2	1	11	BAJO	42	BAJO	
30	4	3	2	3	3	5	20	MODERADO	2	3	5	3	3	16	MODERADO	3	2	2	1	3	1	12	BAJO	37	MODERADO	
31	4	4	4	4	5	4	25	ALTO	3	1	4	3	5	16	MODERADO	2	2	3	1	4	2	14	MODERADO	55	MODERADO	
32	4	2	3	5	4	3	21	MODERADO	3	2	3	4	3	15	MODERADO	2	1	2	1	3	1	10	BAJO	45	BAJO	
33	5	3	5	3	3	4	23	MODERADO	3	2	4	3	3	15	MODERADO	2	1	3	1	3	1	11	BAJO	43	MODERADO	
34	5	3	3	2	5	5	23	MODERADO	3	1	4	4	4	16	MODERADO	3	1	2	1	2	2	11	BAJO	58	MODERADO	
35	4	2	3	4	4	4	21	MODERADO	2	2	4	4	3	15	MODERADO	2	2	1	1	3	1	10	BAJO	48	BAJO	
36	5	3	5	3	4	3	23	MODERADO	4	1	3	3	4	15	MODERADO	3	1	3	1	2	2	12	BAJO	58	MODERADO	
37	4	4	4	5	4	4	25	ALTO	4	2	5	4	3	18	MODERADO	2	2	2	1	3	1	11	BAJO	54	MODERADO	
38	3	4	3	3	3	3	19	MODERADO	4	3	4	3	5	19	MODERADO	3	1	3	1	2	1	11	BAJO	43	MODERADO	
39	4	3	5	2	4	4	22	MODERADO	5	2	5	4	3	19	MODERADO	1	2	2	1	3	3	12	BAJO	53	MODERADO	
40	4	4	4	5	3	4	24	ALTO	3	3	4	3	4	17	MODERADO	2	2	3	1	2	1	11	BAJO	52	MODERADO	
41	5	3	3	4	5	5	25	ALTO	5	3	3	4	5	20	ALTO	3	3	3	1	3	2	15	MODERADO	68	ALTO	
42	5	4	4	5	3	4	25	ALTO	5	2	4	3	3	17	MODERADO	3	4	3	2	3	1	16	MODERADO	58	ALTO	
43	4	3	2	3	4	4	20	MODERADO	4	3	3	4	4	18	MODERADO	2	2	3	1	4	2	14	MODERADO	52	MODERADO	
44	4	3	2	4	3	5	21	MODERADO	5	2	4	3	3	17	MODERADO	2	3	2	2	4	1	14	MODERADO	52	MODERADO	
45	3	4	4	5	3	4	23	MODERADO	4	1	5	5	4	19	MODERADO	2	2	1	1	5	3	14	MODERADO	56	ALTO	
46	5	3	5	4	4	5	26	ALTO	4	2	4	3	3	16	MODERADO	3	4	2	1	5	3	18	ALTO	68	ALTO	
47	3	4	4	5	5	4	25	ALTO	5	3	3	5	4	20	ALTO	3	2	3	1	4	4	17	MODERADO	62	ALTO	
48	4	3	4	5	3	4	23	MODERADO	4	2	4	3	5	18	MODERADO	4	4	3	1	4	2	18	ALTO	53	ALTO	
49	4	5	3	5	5	3	25	ALTO	4	3	3	4	3	17	MODERADO	3	4	2	1	5	3	18	ALTO	57	ALTO	
50	4	5	5	4	4	3	25	ALTO	3	2	4	3	3	15	MODERADO	2	4	3	1	5	2	17	MODERADO	67	ALTO	