



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Trabajo remoto y estrés laboral en la Corte Superior de Justicia de
Áncash, Huaraz, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Galván Guzmán Alvaro Martín (<https://orcid.org/0000-0001-6097-8607>)

ASESOR:

Mtro. Cruz Tarrillo José Joel (<https://orcid.org/0000-0002-6372-5055>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

HUARAZ – PERÚ 2021

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación, con todo mi corazón a mi madre porque sin su apoyo incondicional nunca lo habría podido lograr. Tu presencia en mi vida alegra mi corazón y alienta a mi alma a continuar el camino para mi formación profesional. Por eso y por todo lo que has hecho por mí, madre mía, te dedico mi trabajo.

Agradecimiento

Gracias a Dios por bendecirme con una maravillosa familia a la que amo con todo el corazón, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión tomada y confiar en mí y en mis capacidades, gracias también porque día a día me demuestran lo maravillosa que puede llegar a ser la vida si uno está acompañado de buenas personas. Gracias por creer en mí y gracias nuevamente a Dios por permitirme vivir y disfrutar de ellos cada día.

Índice De Contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice De Contenido	iv
Índice De Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización:	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	16
3.5 Procedimientos:	17
3.6 Método de análisis de datos:	17
3.7 Aspectos éticos:	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
VIII. REFERENCIAS	36
ANEXOS	40

Índice De Tablas

Tabla 1. Perfil Sociodemográfico.....	19
Tabla 2. Análisis de fiabilidad	20
Tabla 3. Análisis descriptivo de la investigación	21
Tabla 4. Niveles de Trabajo Remoto según género.....	22
Tabla 5. Niveles de Estrés Laboral según género	23
Tabla 6. Pruebas de Normalidad	24
Tabla 7. Correlaciones	25
Tabla 8. Análisis Inferencial	26
Tabla 9. Análisis Factorial Exploratorio	27

Resumen

La intención de la presente investigación fue evaluar la existencia de una relación entre las variables trabajo remoto y estrés laboral en la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz en los trabajadores que hayan realizado o continúen realizando este esquema de trabajo. La metodología del presente estudio es de enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación de tipo básico, no experimental, de corte transversal, retrospectivo y correlacional.

Las variables fueron evaluadas teniendo en cuenta una población de 510 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, aplicando la fórmula de muestreo para población finita se obtuvo una muestra de 219 trabajadores los cuales fueron encuestados con la aplicación de una serie de preguntas basadas en la teoría del trabajo remoto y propuestas por el investigador, en caso de la variable estrés laboral se empleó la adaptación de la escala de estrés organizacional, ambas variables fueron evaluadas en 30 preguntas; los datos recogidos procesados mediante el programa estadístico SPSS Statistic V.26.

Los resultados obtenidos validaron la hipótesis del investigador concluyéndose que la implementación del trabajo remoto tuvo relación directa con el incremento de los índices de estrés laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash. De igual manera se obtuvieron resultados positivos respecto a las hipótesis alternas que plantean que los niveles de estrés tienen relación con la comunicación interna, el ambiente laboral y el soporte técnico.

Palabras Clave: Trabajo remoto, Estrés laboral, pandemia, Covid-19.

Abstract

The intention of this research was to evaluate the existence of a relationship between the variables remote work and work stress in the Superior Court of Justice of Ancash, Huaraz in the workers who have carried out or continue to carry out this work scheme. The methodology of this study is of a quantitative approach, with a basic, non-experimental, cross-sectional, retrospective and correlational research design.

The variables were evaluated taking into account a population of 510 workers of the Superior Court of Justice of Ancash, applying the sampling formula for finite population, a sample of 219 workers was obtained who were surveyed with the application of a series of questions based on the theory of remote work and proposed by the researcher, in the case of the work stress variable, the adaptation of the organizational stress scale was used, both variables were evaluated in 30 questions; the collected data processed using the statistical program SPSS Statistic V.26.

The results obtained validated the researcher's hypothesis, concluding that the implementation of remote work was directly related to the increase in the rates of work stress in the workers of the Superior Court of Justice of Ancash. Similarly, positive results were obtained regarding the alternative hypotheses that state that stress levels are related to internal communication, the work environment and technical support.

Keywords: Remote Work, Work stress, Pandemic, Covid-19.

I. INTRODUCCIÓN

Justo cuando estaba por terminar el año 2019 nuestra realidad social empezó a cambiar drásticamente, en las noticias empezó a verse informes sobre la expansión de un virus que apareció por primera vez en Wuhan, ciudad de China (Romero et al., 2020). En esos momentos nadie dimensionaba lo que estaba a punto de suceder, solo un par de meses después del reporte del primer contagiado por el COVID19, se empezaron a reportar muchísimos más contagios en los países que limitan con la potencia asiática (Llerena Lanza & Sánchez Navárez, 2020). El virus se estaba empezando a expandir a escala mundial y la OMS la declaró como pandemia (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Los países decidieron tomar precauciones y medidas para tratar de atenuar el brote en sus respectivos países, es por eso que el mundo se tuvo que adecuar a una nueva realidad, y con esta nueva realidad vinieron muchos cambios, lo que nosotros creíamos que era cotidiano cambio de la noche a la mañana (Llerena Lanza & Sánchez Navárez, 2020).

Uno de las medidas adoptadas por Perú fue la declaración de emergencia, la cual prohibía salir a las calles para disminuir el porcentaje de contagio de este peligroso virus y evitar que la población entera empiece a contagiarse y, en algunos casos, perder la vida (Barrutia Barreto et al., 2021).

En este contexto social, el mundo empresarial fue afectado ya que al no poder tener a sus colaboradores laborando en las oficinas como antes se consideraba normal, decayeron ventas y la administración pública perdió ingresos que provenían de la atención al público (Montalvo Romero, 2020). Fue entonces que decidieron adoptar medidas que ya se habían planteado en países europeos y de primer mundo, el trabajo remoto o teletrabajo (Ramos et al., 2021).

Al principio, cuando se empezó a implementar el trabajo remoto o teletrabajo en las diferentes empresas de producción, fue un cambio brusco, pues los trabajadores no

estaban debidamente capacitados y no tenían, en algunos casos, lo necesario para empezar a laborar de esta manera (Tapia Coba, 2020).

Las personas se tuvieron que adecuar rápidamente a este contexto con todo lo que ello acarrea, pues no es lo mismo laborar en una oficina que está hecha específicamente para ese fin, incluso en el ambiente que se respira, a de un momento a otro empezar a trabajar en tu hogar con todas las responsabilidades que tienes que cumplir, ya que al verte cerca tus hijos empezaban a querer pasar más tiempo a tu lado y disfrutar de tu compañía (Ramos et al., 2021).

Debido a todos estos inconvenientes se tuvo que empezar a adecuar un ambiente en el hogar para poder trabajar, pero las exigencias de las empresas e instituciones no disminuían, tenías que rendir de igual manera trabajando desde tu hogar como si estuvieras trabajando en tu oficina, y en el lugar donde se realizó la investigación es muy complicado debido a que para poder realizar tu trabajo con eficiencia debes de tener los expedientes completos a tu disposición, y esos expedientes se encuentran en las oficinas correspondientes (Tapia Coba, 2020). Si bien se trató de implementar escaneos de los expedientes muchos de los trabajadores ya estaban acostumbrados a trabajarlos en físico y al tener ahora que hacerlo digitalmente, el rendimiento general decayó (Barrutia Barreto et al., 2021).

Todo esto generó estrés en los trabajadores ya que la exigencia de la institución era la misma pero las condiciones no lo eran en lo absoluto, a todo esto, se suma la implementación de la mesa de partes virtual abierta y disponible para enviar documentos hasta las 12 de la noche, lo que ocasionó aún más carga laboral y por ende mayor presión y estrés en los trabajadores.

En contexto de pandemia muchos trabajadores no supieron adaptarse rápidamente a la forma de trabajo y a las exigencias que se les imponía en cuanto a rendimiento, todo esto debido a que no sabían si esta situación iba a ser permanente o simplemente era algo pasajero y que terminaría de alguna manera (Madero Gómez et al., 2021).

El brote de este virus amplió el efecto dañino que tiene el estrés para la salud de los trabajadores, esto sumado a la tensión dada por las medidas de protección social y el

impacto económico que ha tenido el virus en la vida de todas las personas (Norofña Salcedo et al., 2021).

A pesar del aumento de estrés en las personas se ha logrado evidenciar que algunos de los trabajadores no presentan estrés ante el confinamiento dado por la pandemia ni por el trabajo remoto que fue asignado recientemente, esto debido a que han podido sobrellevar de mejor manera la situación por la que estamos pasando (Alcivar Cedeño et al., 2021).

La nueva forma de trabajo que se impuso a los trabajadores no resta carga laboral en los trabajadores si no por el contrario, en algunos casos, los acrecienta; este tema debe ser analizado con el objetivo de entender las causas y las consecuencias que el estrés laboral puede producir, a largo o mediano plazo, en los trabajadores públicos (Flores, 2020).

El objetivo general de esta investigación es determinar si los niveles de estrés laboral se incrementaron con la implementación del trabajo remoto. Como objetivos específicos se tiene que determinar si existe relación entre el estrés laboral y la comunicación interna, determinar si existe relación entre el estrés laboral y el ambiente laboral y determinar si existe relación entre el estrés laboral y el soporte técnico.

El problema de la investigación es ¿Los niveles de estrés laboral se vieron incrementados ante la implementación del trabajo remoto en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, Huaraz, 2021?

De la misma manera, se planteó los siguientes problemas específicos: ¿Existe alguna relación entre los niveles de estrés y la comunicación interna realizando trabajo remoto en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, Huaraz, 2021?, ¿Existe alguna relación entre el ambiente laboral durante el teletrabajo y los niveles de estrés en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, Huaraz, 2021? y ¿Existe alguna relación entre el soporte técnico durante el teletrabajo y los niveles de estrés en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, Huaraz, 2021?.

Para dar respuesta a la interrogante expuesta se planteó que los niveles de estrés laboral si se incrementaron ante la implementación del trabajo remoto en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, Huaraz, 2021 como hipótesis.

Y para los problemas específicos se planteó como hipótesis que si existe relación entre los niveles de estrés y la comunicación interna realizando trabajo remoto en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, Huaraz, 2021; si existe relación entre el ambiente laboral durante el teletrabajo y los niveles de estrés en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, Huaraz, 2021 y que si existe relación entre el soporte técnico durante el teletrabajo y los niveles de estrés en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Áncash, Huaraz, 2021.

La justificación de la investigación se debe a la importancia del estudio del problema planteado debido a que se debe de perfeccionar y vigorizar los métodos, modos y exigencias que se tienen con los colaboradores al momento de realizar el teletrabajo con la finalidad de reducir su estrés laboral y hacerlos más eficientes en el cumplimiento del mismo, de este modo se busca provocar en el trabajador sentimientos de compromiso y lealtad con la institución.

II. MARCO TEÓRICO

(Montero Ulate et al., 2020) concluyen en su investigación que, si los trabajadores cuentan con todo lo necesario para teletrabajar y la transición es llevada a cabo de manera lenta y con un periodo de adaptación a la modalidad nueva de trabajo, el teletrabajo tiene todo lo necesario para ser eficiente y beneficioso tanto para la empresa como para la vida familiar del teletrabajador.

Por otro lado, (Villasis, 2020) concluye en su investigación que la mayor parte de las personas encuestadas tiene dificultades de diversos tipos para llevar a cabo sus labores mediante teletrabajo, algunas de las cuales han podido ser superadas con el tiempo pero otras siguen siendo dificultades que no permiten la eficiencia en la ejecución de las labores que desempeñan.

(Gasparini & Bonavida Foschiatti, 2020) concluyen en su investigación que la viabilidad del trabajo remoto en la Argentina es demasiado variada debido a la naturaleza de las ocupaciones de la población y no es viable para la mayor parte de la población económicamente activa, solo el 26% de la población ocupada podría continuar con sus actividades desde su hogar mientras que el 76% tienen labores que no son compatibles con esta modalidad.

(Ramos et al., 2021) por otro lado, revelan que específicamente en contexto de pandemia, el teletrabajo ha tenido un impacto positivo en la productividad de las empresas, pero solo en los colaboradores que tienen los recursos necesarios para esta modalidad de empleo, también destacan que la automotivación y la autodisciplina son factores imprescindibles para evitar o prevenir el estrés laboral.

(Irusta & Ingrassia, 2020) establecieron en su investigación la existencia de 3 factores relevantes con respecto al teletrabajo que son factores estimulantes, impulsores o retractoros siendo este último el factor que no es controlado por la organización ni los trabajadores por ejemplo la conexión a internet la cual es un problema mucho más importante debido al contexto de las medidas sanitarias y que no permiten una planificación laboral.

El teletrabajo es una modalidad nueva de trabajo que consiste en realizar actividades laborales desde tu hogar sin necesidad de ir a trabajar presencialmente a una oficina, esto según los gestores de talento humano se debe a que algunos puestos de empleo no requieren presencia física del trabajador por lo cual esta modalidad disminuye el tiempo de viaje desde la oficina hasta el hogar y viceversa (Santillán, 2020).

El trabajo remoto es una forma de trabajo que se ha implementado en el país a partir de la crisis social y económica originada por la pandemia del COVID 19, la cual consiste en realizar labores desde tu hogar siguiendo ciertos lineamientos que son tener un ambiente físico adecuado libre de distracciones y ruidos molestos, repartir adecuadamente el tiempo en casa de manera que haya un balance entre la vida familiar y laboral, tener todo lo necesario al alcance de tus manos para realizar tus labores (Romero et al., 2020).

En España, esta modalidad de trabajo ya se utilizaba con cierto porcentaje no tan elevado (22.3%) que se vio afectada durante la pandemia, ya que desde mediados del mes de marzo del año 2020 aumento considerablemente a un 33% pero mucho más de la mitad de estas personas que tuvieron que adecuarse a esta forma de trabajo no tenían lo necesario para trabajar de esta forma ni total ni parcialmente lo que llevo a una improvisación (Molina et al., 2021).

Desde el punto de vista de la persona que labora de esta forma, en España, se han detectado ciertas ventajas, como el incremento de la calidad del trabajo y una mayor elasticidad en la organización del horario de la jornada cosa que tuvo como consecuencia un incremento de la productividad, y desventajas como la falta de una legislación adecuada y específica que deja muchos de los aspectos importantes del teletrabajo a negociación entre las partes (P. R. Torres, 2021).

El teletrabajo utilizado en el poder judicial y en contexto de pandemia es presentado como un intento de innovación de la administración de justicia buscando, a corto plazo, que se utilice esta forma de trabajo para continuar con los tramites de los procesos judiciales y a largo plazo que se generalice, se copie y se adapte a la mayoría de los procesos judiciales que vienen siendo tramitados en el Poder Judicial de los distintos

departamentos (Tapia, 2020). El caso de la implementación del trabajo remoto en el Poder Judicial no es la misma que para otros sectores, puesto que se trabaja con los expedientes en físico en la mayoría de los distritos judiciales (Tapia, 2020).

Con respecto a Argentina, el COVID 19 y las medidas que se tomaron para prevenir su contagio hicieron decaer la producción de las empresas en más de un 20% debido a su inexperiencia y poca adaptabilidad al cambio de modalidad de trabajo de presencial a remoto, incluso algunas de las empresas declararon su imposibilidad de llegar a fin de año con trabajadores realizando sus labores a distancia (Bargados, 2021).

El teletrabajo y su implementación depende en gran medida de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ya que de ellas depende directamente la correcta realización de esta modalidad de trabajo y que se puedan realizar las actividades laborales fuera del entorno de la organización (Montalvo, 2020). Para la correcta implementación de esta “nueva” modalidad de trabajo se debe de seguir tres fases que se auto complementan, la primera fase es el testeo, se refiere a hacer las pruebas pertinentes para que no ocurran errores de último momento, la segunda fase es la fase de control activo, es decir, verificar si los trabajadores tienen algún inconveniente con la ejecución de sus labores y tener un soporte técnico activo; y la tercera fase es crear escenarios de obstrucción para crear planes de contingencia (Zacharias, 2020).

Por otro lado las cabezas de las organizaciones juegan un rol fundamental en la implementación del trabajo remoto pues son ellos los que deben de motivar y acompañar a los trabajadores en la implementación del trabajo remoto, definir las actividades a realizar por cada trabajador así como ajustar los plazos y gestionar el desempeño de los trabajadores, por ultimo poner atención al ánimo y la salud mental de los trabajadores a su cargo (SERVIR Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020).

La postura de nuestro gobierno frente al COVID 19 obligo a todos los agentes económicos a que se adapten rápidamente al nuevo sistema de trabajo, esto acarreo consecuencias negativas, ya que si bien fue implementado no se hizo con las medidas necesarias lo cual llevo a una improvisación por parte de las empresas e instituciones

e hizo que se aprenda sobre la marcha, el marco legal que se tenía en el país no estaba pensado para trabajar de esta forma por lo que llevo a vacíos legales (Iturralde Durán et al., 2021).

Para entender correctamente lo que conlleva implementar el trabajo remoto en una compañía o institución se debe de tener en cuenta 3 factores que van a ser de suma relevancia, puesto que de ello depende el éxito de la ejecución del proyecto, el entorno organizacional, el puesto de trabajo y el entorno familiar (Irusta & Ingrassia, 2020).

La implementación y el uso de este nuevo sistema de trabajo, en la mayoría de casos ha tenido un impacto negativo en la productividad debido a la existencia de factores que afectan este como por ejemplo trabajar largas horas, competencias personales, crianza de hijos(as), conectividad a internet, equipos de cómputo (Ramos et al., 2021). Estudios hechos previamente concluyen que al carecer de existencia una frontera entre la vida familiar y laboral, realizar teletrabajo puede ser algo frustrante ya que hace falta la concentración y son repetitivas las interrupciones, además a esto se suma la imposibilidad de salir al exterior a despejar la mente ya que nos encontramos en una etapa sanitaria especialmente complicada (Molina et al., 2021). Otros estudios realizados sostienen que los niveles de productividad se han visto beneficiados desde la imposibilidad de trabajar de forma presencial y desde que se generalizo el trabajo remoto puesto que los niveles de producción se dispararon a más del 20% con respecto a otros años, pero estos datos solo se sostienen en el caso de las empresas de compra y venta de servicios y/o bienes mas no en la administración pública en donde la productividad proyectada se mantuvo pero eso repercutió en los niveles de estrés de los colaboradores (Gasparini & Bonavida Foschiatti, 2020) .

Con respecto al estrés laboral, (Madero Gómez et al., 2021) resaltan en su investigación, realizada en 3 países distintos, que las personas investigadas y que realizan trabajo remoto presentan bajo nivel de estrés laboral pero que la actividad les produce tensión y preocupación dado que el balance entre la vida y el trabajo queda menos paralelo y las líneas se cruzan, sin embargo los investigados resaltan que con esta modalidad tienen más tiempo libre para su familia u otras actividades.

(Gabel Shemueli et al., 2012) enfatizan en su investigación que la inteligencia emocional es una habilidad del individuo muy importante ya que ella puede ayudar a lidiar con la tensión del estrés laboral, por tanto, recomiendan que las instituciones que realicen trabajo remoto resalten también la importancia de la inteligencia emocional de sus colaboradores y les enseñen a desarrollarlo.

(Noroña Salcedo et al., 2021), por otra parte, manifiestan que los trabajadores donde aplicaron su investigación presentan diversos síntomas físicos y psicológicos que se relacionan directamente con el estrés laboral en los que destacan dificultad de concentración, sensación de sobrecarga laboral.

(Alcivar Cedeño et al., 2021) concluyen en su investigación que el estrés laboral está condicionado a la exposición de estímulos estresantes y que depende enteramente de la persona saber cómo afrontarlos mediante sus actitudes, sus costumbres y su autodisciplina.

(Flores, 2020) determina que, en tiempos de pandemia, el estrés laboral ha sido el causante de muchas afecciones físicas en los colaboradores que ante la tensión por el futuro incierto y muchos otros factores se han visto acorralados, también resalta la importancia de las emociones con esta enfermedad y manifiesta que la correcta dirección de las mismas puede contribuir a la disminución del estrés y a evitar riesgos y enfermedades derivadas de esta.

(García, 2014) menciona que el estrés laboral es un grave problema que debe ser detectado y eliminado a tiempo ya que de no ser así va a traer serios problemas en los niveles de productividad de las instituciones y además acarrear costos adicionales que se pudieran evitar por tanto recomienda el diseño y la implementación de programas que detecten y prevengan estos problemas.

El estrés laboral define como una situación en la que el individuo siente demasiada carga y presión sobre su persona desencadenando estos un conjunto de actitudes negativas que afecta su vida personal, social y laboral, estas situaciones causantes de estrés en trabajadores ha venido en aumento desde el inicio de la pandemia debido a que causo incertidumbre e inseguridad (Flores, 2020). Estudios demostraron que el

contexto de la pandemia por COVID 19 ha influido de forma trascendental en las emociones de personas que trabajan puesto que se tenía una incertidumbre respecto a que se aumentaron las cargas laborales pero no las remuneraciones, y además sostienen que el estrés laboral es el efecto del aumento de las demandas que el mismo trabajo exige y las competencias de los trabajadores para enfrentarlas (Gabel Shemueli et al., 2012).

Otros estudios han demostrado también que dada la existencia de una alta demanda laboral y no habiendo un apoyo social de los compañeros de trabajo (feedback) ocurre el aumento de los índices de ansiedad y posterior estrés en los trabajadores (Flores, 2020).

El estrés se manifiesta, en la mayoría de los casos, como respuesta a una fase de adaptación de los sujetos, llevado esto a nuestro contexto de pandemia y de aislamiento social, quiere decir que la situación de adaptarse rápidamente al trabajo remoto y mantener las mismas exigencias laborales son los desencadenantes del estrés laboral lo cual a su vez genera baja productividad laboral para la organización (García, 2014). Al momento en que los trabajadores tienen que dividir su tiempo y sus deberes se genera mucho más estrés dado que son muchas las situaciones con las que tiene que lidiar casi al mismo tiempo, como cuidar a la familia o hacerse cargo de los deberes domésticos, debido al permanecer constantemente en su hogar realizando trabajo remoto (Flores, 2020).

Un estudio más reciente demostró que el estrés en tiempos de pandemia ha sido algo casi generalizado pero que también existen personas que han podido sobrellevar toda la situación en la que nos vimos inmersos por la pandemia realizando emprendimientos o actividades de desarrollo personal, y se concluye que la actitud del individuo es algo fundamental en el proceso de adaptación al cambio (Alcivar Cedeño et al., 2021). Otro estudio hecho referente al tema definió dos tipos de estrés, uno positivo y otro negativo, concluyó al respecto que el estrés es positivo mientras el trabajador tenga los recursos y tenga el tiempo necesario para realizar las actividades que se le encomiendan (Noroña Salcedo et al., 2021).

Los principales estudios realizados por el autor describen que según lo investigado la inteligencia emocional es un factor muy importante al momento de analizar el estrés laboral puesto que los individuos que demostraron tener mayor inteligencia emocional presentaron una cantidad significativa menos de estrés al momento de realizar sus actividades, también se demostró que los individuos que desempeñan cargos de mayor responsabilidad (alta gerencia) tienen mucho más estrés laboral (Gabel Shemueli et al., 2012). Así mismo se identifica que las principales causas del estrés laboral es el exceso de trabajo, la tergiversación del rol que se desempeña y la incertidumbre (Flores, 2020).

De no ser analizado y corregido a tiempo, el estrés laboral puede convertirse en estrés laboral crónico o también llamado síndrome de Burnout, este síndrome tiene como principales características bajo rendimiento personal en el trabajo, autoevaluación negativa, agotamiento emocional, y desarrollo de carácter negativo labora, esto implica que aporta negativamente al clima laboral (Méndez, 2004).

Otro estudio destaca la importancia del equilibrio entre la vida personal y laboral, ya que plantea que influyen mutuamente uno en el otro constantemente, por eso recomienda tener buenos hábitos de salud, alimentación y descanso para mantener el control emocionalmente, en cuanto a lo laboral recomienda que se ponga a disposición de los trabajadores todos los recursos y apoyo necesario para mantener la productividad de la empresa y minimizar la incidencia en el estrés laboral de los trabajadores (Madero Gómez et al., 2021).

III. METODOLOGÍA

El estudio se realizó en la Corte Superior de Justicia de Ancash ubicada en la ciudad de Huaraz, es una institución del Estado Peruano que se encarga de la administración de justicia, es decir es el poder del estado que hace cumplir y respetar las leyes dictadas por el Congreso de la República. Esta institución cuenta, solo en la ciudad de Huaraz, con 510 empleados incluidas las áreas jurisdiccionales y administrativas, de estos se tomó como muestra 218 trabajadores a los que se les aplicó la encuesta para la obtención de los datos. El diseño de la investigación es no experimental y el tipo de estudio es cuantitativo.

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

La investigación realizada fue aplicada debido a que se realizó con el objetivo de cubrir la necesidad de cómo mejorar en implementación y el control del trabajo remoto para así mismo prevenir el estrés laboral en los colaboradores en la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz (CONCYTEC, 2018).

Diseño de investigación:

El diseño de investigación que se planteó fue no experimental debido a que la información y los datos que se obtuvieron fueron tal y como se percibieron en la realidad y no se manipularon de ninguna forma (Ancheta et al., 2015). De acuerdo al tiempo de levantamiento de datos, la investigación fue transversal, ya que los datos fueron levantados una sola vez (Alvarez, 2020). De acuerdo a las características temporales de los datos, la investigación fue retrospectiva ya que el objetivo principal fue la determinación de las causas que agravaron los niveles de estrés en los colaboradores (Vásquez, 2016). De acuerdo al enfoque metodológico, la investigación es cuantitativa dado que para analizar los datos obtenidos se hizo uso de un programa estadístico que arrojó resultados numéricos que fueron analizados matemáticamente (F. P. Torres, 2010). De acuerdo al grado de madurez del problema a hipótesis la

investigación es correlacional ya que analiza la implicancia del variable trabajo remoto en la variable estrés laboral (Alvarez, 2020).

3.2 Variables y operacionalización:

La primera variable que fue estudiada fue el trabajo remoto, esta variable fue considerada independiente debido a que se estudió sus efectos en la segunda variable en caso de ser correctamente ejecutada y llevada a cabo; esta variable es cuantitativa debido a que se analizó con métodos estadísticos que facilitaron su entendimiento.

La segunda variable estudiada fue el estrés laboral, esta variable se consideró como una variable dependiente debido a que se analizó teniendo en cuenta el análisis y estudio de la primera variable; esta variable también fue considerada como cuantitativa debido a que fue analizada estadísticamente y con factores numéricos.

Definición conceptual:

El trabajo remoto se define como una forma novedosa de llevar a cabo actividades propias del trabajo fuera de la oficina, esto es posible debido a que se utilizan TICs (Tecnologías de Información y Comunicación) para ser llevadas a cabo aumentando la eficiencia de las labores y la productividad del trabajador (Santillán-Marroquín, 2020).

El estrés laboral se define como una condición anímica, física y mental en la que el colaborador se siente presionado y ante la constante exigencia que no puede ser satisfecha decae en productividad y eficacia de cara al trabajo que desempeña, esta condición puede tener repercusiones fuera del ambiente laboral (Flores, 2020).

Definición operacional:

El trabajo remoto operacionalmente se midió teniendo en cuenta 5 dimensiones para su evaluación las cuales son apoyo técnico, carga laboral, productividad, ambiente laboral e impacto en la vida familiar.

El estrés laboral se evaluó teniendo en cuenta solo dos dimensiones las cuales son fuentes de presión y manifestaciones del estrés.

Indicadores:

Respecto a los indicadores de la variable teletrabajo, (Villasis, 2020) propone entre 4 y 5 ítems para evaluar o analizar cada una de las dimensiones en la que se divide la variable, resalta la importancia de cada una de estas 20 preguntas en su conjunto debido a que se complementan mutuamente.

Respecto a los indicadores de la variable estrés laboral, (Garcia, 2014) postula 7 ítems para el análisis eventual de cada una de las dos dimensiones propuestas haciendo así un total de 14 preguntas para en análisis completo de la variable en el entorno laboral.

Escala de medición:

La escala de medición que se utilizó en la investigación para la recolección de datos fue la escala Linkert, teniendo en cuenta 5 respuestas posibles las cuales son totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, neutral, algo de acuerdo y muy de acuerdo.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

La población a la que fue dirigida la investigación fue al total de trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash – Huaraz tanto trabajadores jurisdiccionales, que incluyen personal especializado en derecho civil, penal y de familia como trabajadores del área administrativa; los cuales suman 510 en la ciudad de Huaraz.

- **Criterio de inclusión:** Todos los trabajadores que laboran en la institución y que en algún momento tuvieron que trabajar remotamente fueron considerados para la investigación ya sean personal permanente o temporal, debido a que el trabajo que se lleva a cabo actualmente es mixto, es decir los trabajadores solo trabajan presencialmente 3 días y 2 días hacen trabajo remoto; solo se tomaron

en cuenta los trabajadores que fueron a laborar el día del levantamiento de datos.

- **Criterio de exclusión:** Se respetó la opinión de los trabajadores y se excluyó a aquellos que no quisieron colaborar con la investigación, también se excluyó a los trabajadores que estaban con permiso por salud u otro motivo, también fueron excluidos los que se encontraban en su periodo vacacional por lo cual no estaban disponibles.

Muestra:

Los elementos que fueron encuestados del total de población ascienden a 219, cifra la cual fue obtenida mediante la aplicación de la ecuación de muestreo para población finita que se muestra a continuación:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha*P*Q}^2}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha*P*Q}^2}$$
$$n = \frac{510 * 1.96 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (510 - 1) + 1.96 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 219.36$$

Donde:

N = población

n = tamaño muestral

$Z_{\alpha}^2 = 1.96$ (parámetro estadístico calculado del nivel de confianza al 95%)

e = error estimado máximo

P = probabilidad de que ocurra el evento estudiado

Q = probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Muestreo:

La técnica estadística que fue empleada para la obtención de los datos de la muestra fue el muestreo no probabilístico por conveniencia debido a los criterios de exclusión e inclusión que fueron considerados y para facilitar su obtención y validez.

Unidad de análisis:

Cada uno de los trabajadores que en algún momento del año 2020 o 2021 laboraron remotamente fueron considerados como unidad de análisis y teniendo en cuenta su disponibilidad el día del corte de datos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica que se llevó a cabo para la obtención de los datos fue la encuesta escrita debido a la facilidad y para no quitar demasiado tiempo a nuestras unidades de análisis, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario que consta de 35 preguntas las cuales están diseñadas para la evaluación de cada variable.

(Villasis, 2020) plantea en su investigación titulada “Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social, Gobierno Regional de Loreto, Iquitos 2020” el cuestionario que consta de 20 preguntas las cuales evalúan las siguientes dimensiones: apoyo técnico, carga laboral, productividad, ambiente laboral e impacto en la vida familiar, el instrumento empleado fue validado el año 2020 mediante juicio de expertos cuya ficha técnica fue incluida en los anexos de la presente investigación.

(Garcia, 2014) plantea en su investigación titulada “El estrés laboral y sus variables en empleados del área de servicios financieros de un banco en México” el cuestionario que consta de 14 preguntas divididas en dos grupos las cuales evalúan las dimensiones fuentes de presión y manifestaciones del estrés, cada una con 7 preguntas, el instrumento empleado fue validado el año 2014 por la persona que realizó la investigación la cual presentó valores de alfa de Cronbach para cada

dimensión de 0.684 y 0.732 respectivamente luego de realizar el análisis con el programa estadístico SPSS v.25.

3.5 Procedimientos:

La información fue recolectada repartiendo encuestas entre los trabajadores y explicándoles el motivo de la investigación para que sus respuestas sean lo más verídicas posibles, para lo cual se solicitó la autorización de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash la cual fue respondida mediante la CARTA N.º 063-2021 de fecha del 26 de noviembre del 2021 el cual otorga la autorización correspondiente para la realización de encuestas y recojo de información dejando constancia de que las encuestas debían de ser realizadas teniendo en cuenta la predisposición de los encuestados, luego de la autorización se procedió a explicar el motivo de la investigación y la forma en como llenar el cuestionario a los trabajadores para que lo resuelvan a la brevedad posible.

3.6 Método de análisis de datos:

Los datos recolectados mediante la aplicación de la herramienta de recolección de datos fueron analizados utilizando la aplicación estadística SPSS V.26 la cual determino la confiabilidad del instrumento haciendo uso del análisis de los datos obtenidos a través del Alpha de Cronbach obteniendo un valor de 0.859 para la variable de Trabajo Remoto y un valor de 0.920 para la variable de Estrés Laboral. También se utilizó el método de Análisis Factorial Exploratorio para la validación correspondiente del instrumento del Trabajo Remoto el cual arrojo un valor de 0.803 para la prueba de KMO con un 0.000 de significancia. El porcentaje obtenido mediante la varianza total explicada fue de 68.289% de explicación con las 3 dimensiones establecidas todo esto en la variable Trabajo Remoto.

3.7 Aspectos éticos:

La presente investigación respeta todos los principios éticos y morales, el respeto a las personas y a su decisión de ser el caso de no querer participar de la investigación fue respetado. La investigación fue totalmente voluntaria y no fue impuesta a ser respondida con insistencia. Los resultados obtenidos fueron analizados tal y como se obtuvieron en el corte de los datos, respetando los principios éticos, con total honestidad y transparencia en la presentación de los resultados tanto como al momento del análisis de los datos. Los valores presentados en el análisis de los datos mediante programa estadístico fueron elaborados con total transparencia y honestidad. El código de ética empleado por el investigador fue de suma importancia para asegurar el bienestar tanto del investigador como de las unidades de análisis.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Perfil Sociodemográfico

Variables	Categorías	Frecuencia	%
Sexo de los encuestados	Masculino	101	45.7%
	Femenino	120	54.3%
	Total	221	100.0%
Edad de los encuestados	Menos de 20 años	0	0.0%
	Entre 20 y 35 años	180	81.4%
	Entre 36 y 50 años	41	18.6%
	Más de 50 años	0	0.0%
	Total	221	100.0%
Nivel de instrucción de los encuestados	Estudiante	0	0.0%
	Superior Técnico	30	13.6%
	Superior Universitario	159	71.9%
	Post Grado	32	14.5%
	Total	221	100.0%
Años de servicio en la institución de los encuestados	Menos de 1 año	0	0.0%
	De 2 a 10 años	176	79.6%
	De 11 a 25 años	44	19.9%
	De 26 años a mas	1	0.5%
	Total	221	100.0%

El 54.3% de los encuestados es de sexo femenino mientras que el 81.4% de los encuestados es de entre 20 y 35 años de edad, 71.9% de los encuestados es de nivel superior universitario mientras que el 79.6% de los encuestados ha trabajado en la institución entre 2 a 10 años.

Tabla 2. Análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
VARIABLE/DIMENSION	Alfa de Cronbach	N de elementos
Trabajo Remoto	0.859	15
Soporte Técnico	0.977	4
Ambiente de Trabajo	0.820	6
Comunicación Interna	0.720	5
Estrés Laboral	0.920	15
Ambiente Laboral	0.955	3
Estructura Organizacional	0.900	4
Falta de Cohesión	0.926	5
Influencia del Líder	0.994	3

Las pruebas de fiabilidad realizadas mediante el uso del coeficiente Alfa de Cronbach arrojaron unos resultados favorables para ambas variables, para la variable trabajo remoto se obtuvo un resultado de 0.859 y para la variable estrés laboral se obtuvo un resultado de 0.920; ambos por encima del 0.7 mínimo permitido por lo que se concluye que ambos instrumentos de recolección de datos son fiables.

Tabla 3. Análisis descriptivo de la investigación

Variable/ Dimensiones	Malo		Regular		Bueno	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Trabajo Remoto	1	0.5%	141	63.8%	79	35.7%
Soporte Técnico	3	1.4%	108	48.9%	110	49.8%
Ambiente de Trabajo	8	3.6%	134	60.6%	79	35.7%
Comunicación Interna	0	0.0%	118	53.4%	103	46.6%

Los resultados del análisis descriptivo luego de realizar la baremación correspondiente indican que el trabajo remoto es regular con un porcentaje de 63.8%, también se indica que la dimensión soporte técnico es buena con un porcentaje de 49.8%, la dimensión ambiente de trabajo es regular con un porcentaje de 60.6% y que la dimensión comunicación interna es regular con un porcentaje de 53.4%.

Variable/ Dimensiones	Malo		Regular		Bueno	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Estrés Laboral	1	0.5%	141	63.8%	79	35.7%
Clima Organizacional	7	3.2%	96	43.4%	118	53.4%
Estructura Organizacional	2	0.9%	136	61.5%	83	37.6%
Falta de Cohesión	4	1.8%	114	51.6%	103	46.6%
Influencia del Líder	4	1.8%	74	33.5%	143	64.7%

Los resultados del análisis descriptivo determinan que la variable estrés laboral es regular con un porcentaje de 63.8%, la dimensión clima organizacional es buena con un porcentaje de 53.4%, la dimensión estructura organizacional es regular con un porcentaje de 61.5%, la dimensión falta de cohesión es regular con un 51.6% y la dimensión influencia del líder es buena con un porcentaje de 64.7%.

Tabla 4. Niveles de Trabajo Remoto según género

	Sexo de los encuestados											
	Masculino						Femenino					
	Malo		Regular		Bueno		Malo		Regular		Bueno	
	Frecuencias	%	Frecuencias	%	Frecuencias	%	Frecuencias	%	Frecuencias	%	Frecuencias	%
Trabajo Remoto	1	0.5%	67	30.3%	33	14.9%	0	0.0%	74	33.5%	46	20.8%
Soporte Técnico	3	1.4%	51	23.1%	47	21.3%	0	0.0%	57	25.8%	63	28.5%
Ambiente de Trabajo	3	1.4%	62	28.1%	36	16.3%	5	2.3%	72	32.6%	43	19.5%
Comunicación Interna	0	0.0%	52	23.5%	49	22.2%	0	0.0%	66	29.9%	54	24.4%

Se realizó un análisis de tablas cruzadas con la variable trabajo remoto y el factor sociodemográfico género de la cual se obtuvieron como resultados que el trabajo remoto en el género masculino es regular con un 30.3% mientras que en el género femenino también es regular, pero con un 33.5%. Se encontraron valores más altos en los varones en el ambiente de trabajo con un 28.1% clasificándose como regular, mientras que en las mujeres el valor más alto fue en la dimensión ambiente de trabajo con un 32.6% clasificándose como regular.

Tabla 5. Niveles de Estrés Laboral según género

	Sexo de los encuestados											
	Masculino						Femenino					
	Malo		Regular		Bueno		Malo		Regular		Bueno	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Estrés Laboral	1	0.5%	61	27.6%	39	17.6%	0	0.0%	80	36.2%	40	18.1%
Clima Organizacional	3	1.4%	46	20.8%	52	23.5%	4	1.8%	50	22.6%	66	29.9%
Estructura Organizacional	0	0.0%	64	29.0%	37	16.7%	2	0.9%	72	32.6%	46	20.8%
Falta de Cohesión	2	0.9%	52	23.5%	47	21.3%	2	0.9%	62	28.1%	56	25.3%
Influencia del Líder	2	0.9%	34	15.4%	65	29.4%	2	0.9%	40	18.1%	78	35.3%

Del mismo modo se realizó una tabla cruzada entre la variable estrés laboral y el factor género y se obtuvo que el estrés laboral es mayor en las mujeres con un porcentaje de 36.2% clasificándose como regular. Los valores más altos encontrados fueron de los varones en la dimensión influencia del líder con un 29.4% clasificándose como bueno mientras que en las mujeres el valor más alto se obtuvo en la dimensión influencia del líder con un 35.3% clasificándose como bueno.

Tabla 6. Pruebas de Normalidad

Variable/Dimensión	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	0.080	221	0.002
Soporte Técnico	0.264	221	0.000
Ambiente de Trabajo	0.143	221	0.000
Comunicación Interna	0.136	221	0.000
Estrés Laboral	0.157	221	0.000
Clima Organizacional	0.220	221	0.000
Estructura Organizacional	0.176	221	0.000
Falta de Cohesión	0.126	221	0.000
Influencia del Líder	0.278	221	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se ejecuto la prueba de normalidad de Kolgomorov – Smirnov debido a que la cantidad de datos recogidos son mayores a 50, obteniendo un resultado de 0.002 para la variable trabajo remoto y de 0.000 para la variable estrés laboral lo cual indica que ambas variables son de distribución no normal debido a que son menores de 0.05 por tanto se empleó el coeficiente de Spearman para su análisis.

Tabla 7. Correlaciones

		Correlaciones								
Variables / Dimensiones		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Rho de Spearman	Trabajo remoto [1]	1.000	,753**	,736**	,723**	,699**	,534**	,594**	,535**	,493**
	Soporte Técnico [2]		1.000	,238**	,572**	,556**	,421**	,504**	,398**	,393**
	Ambiente de Trabajo [3]			1.000	,281**	,553**	,517**	,326**	,457**	,363**
	Comunicación Interna [4]				1.000	,419**	,203**	,564**	,335**	,347**
	Estrés Laboral [5]					1.000	,778**	,555**	,804**	,744**
	Clima Organizacional [6]						1.000	,210**	,626**	,422**
	Estructura Organizacional [7]							1.000	,282**	,394**
	Falta de Cohesión [8]								1.000	,443**
	Influencia del Líder [9]									1.000

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

Se realizó los coeficientes de correlación para cada variable y cada dimensión mostrándose los resultados en la tabla 7, en la cual se observa la existencia de una correlación positiva en cada una de las variables y dimensiones se obtuvo un coeficiente de correlación alto entre el trabajo remoto y el estrés laboral con un valor de 0.699. De la misma forma se obtuvieron valores de 0.753 con la dimensión soporte técnico, 0.736 con la dimensión ambiente de trabajo, 0.534 con la dimensión clima organizacional, 0.594 con la dimensión estructura organizacional, 0.535 con la dimensión falta de cohesión y por último un coeficiente de correlación alto con la dimensión 0.493.

Tabla 8. Análisis Inferencial

Prueba de hipótesis-Rho de Spearman

			Trabajo remoto	Estrés Laboral	Comunicación Interna	Ambiente de Trabajo	Soporte Técnico
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1.000	,699**	,723**	,736**	,753**
		Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	,699**	1.000	,419**	,553**	,556**
		Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000	0.000
	Comunicación Interna	Coeficiente de correlación	,723**	,419**	1.000	,281**	,572**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000	0.000
	Ambiente de Trabajo	Coeficiente de correlación	,736**	,553**	,281**	1.000	,238**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000		0.000
	Soporte Técnico	Coeficiente de correlación	,753**	,556**	,572**	,238**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	

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

Se realizó la prueba de hipótesis empleando el Rho de Spearman debido a que en la distribución de los datos los resultados arrojaron una distribución no normal, se observa en la tabla 8 que la significancia bilateral obtenida de la prueba es de 0.000 lo cual indica que la hipótesis alterna es aceptada, para la primera hipótesis alterna sucede lo mismo con el valor de 0.000 en la significancia bilateral entre la variable estrés laboral y la dimensión comunicación interna por lo que se acepta también la hipótesis del investigador, para la segunda hipótesis alterna se obtuvo una significancia de 0.000 entre la variable estrés laboral y la dimensión ambiente laboral por lo que la hipótesis alterna es aceptada y para la última hipótesis alterna se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0.000 entre la variable estrés laboral y la dimensión soporte técnico por lo que es aceptada la hipótesis alterna.

Tabla 9. Análisis Factorial Exploratorio

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.803
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2971.727
	gl	105
	Sig.	0.000

Se realizó la prueba de KMO como parte del Análisis Factorial Exploratorio, y se obtuvo un valor de 0.803 en la medida de Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo con una significancia de 0.000 lo cual indica que la variable trabajo remoto fue evaluada correctamente.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5.863	39.086	39.086	5.863	39.086	39.086	3.959	26.392	26.392
2	2.866	19.108	58.194	2.866	19.108	58.194	3.714	24.758	51.151
3	1.514	10.095	68.289	1.514	10.095	68.289	2.533	16.884	68.035
4	1.072	7.148	75.437	1.072	7.148	75.437	1.110	7.402	75.437
5	0.930	6.198	81.635						
6	0.723	4.823	86.458						
7	0.527	3.512	89.970						
8	0.435	2.902	92.872						
9	0.297	1.981	94.853						
10	0.239	1.593	96.445						
11	0.188	1.255	97.701						
12	0.151	1.009	98.710						
13	0.115	0.767	99.477						
14	0.063	0.421	99.899						
15	0.015	0.101	100.000						

El análisis del porcentaje acumulado en el componente número 4 de la varianza total explicada nos indica que la variable trabajo remoto con 4 dimensiones fue evaluada en un 75.437% dando un valor que es mayor al 0.5 mínimo permitido.

Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	1	2	3
¿Ha significado la implementación del trabajo remoto más gastos de los habituales?	0.945		
¿Fue la conectividad a internet un obstáculo que se tuvo que superar?	0.936		
¿Fue necesario adquirir nuevos periféricos (parlante, micrófono, etc.) para realizar sus labores con normalidad?	0.936		
¿Ha contado con los recursos necesarios para realizar sin problemas trabajo remoto?	0.914		
¿Tiene problemas para concentrarse al realizar trabajo remoto?		0.835	
¿Tiene que dedicar a sus labores más tiempo de lo normal para cumplir los objetivos y exigencias?		0.911	
¿Ha significado un aumento de estrés laboral la implementación del trabajo remoto?		0.909	
¿Considera que la labor que desempeña no es apta para realizarse a distancia?		0.817	
¿Se le dificulta mantener un horario de trabajo estable con el trabajo remoto?		0.710	
¿Ha recibido ayuda constante por parte del equipo técnico cada que tenía un problema con el programa de trabajo remoto?			0.879
¿Ha recibido indicaciones y guía constantemente por parte de su jefe inmediato?			0.897
¿La comunicación con sus compañeros de trabajo ha mejorado desde que realiza trabajo remoto?			0.722
¿La relación con sus jefes inmediatos se ha vuelto más tensa desde que realiza trabajo remoto?			0.438

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 4 iteraciones.

Se realizó la matriz de componente rotado sin considerar las preguntas número 10 y 11 y se obtuvo un mejor resultado en el que las preguntas se acomodan de forma óptima proponiendo 3 factores por lo cual se decidió no considerarlas para posteriores análisis empleando el cuestionario propuesto.

V. DISCUSIÓN

Según lo planteado por (Montero Ulate et al., 2020) en sus conclusiones si bien el teletrabajador ve como ventaja y ahorro de tiempo el no tener que acudir personalmente a su lugar de trabajo estas ventajas se ven oscurecidas por otros factores ajenos al trabajador los cuales son por ejemplo la mala conexión a internet que según los datos que fueron recogidos en el presente trabajo de investigación un 49.3% considera que casi siempre es un obstáculo que se tiene que superar y es probable que se siga teniendo problemas respecto a ello ya que el internet no es un servicio estable debido a su intermitencia y diversos factores ajenos como el uso masificado del mismo o la pérdida de energía eléctrica.

Por otro lado, los resultados obtenidos indican que casi siempre en un 52% los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash se vieron en la necesidad de comprar nuevos periféricos debido a que no contaban con los necesarios o con los que contaban eran obsoletos para dicha tarea, esta aseveración es discordante con lo que plantea (Villasis, 2020) indicando en su investigación que un 73% de los trabajadores contaban con todo lo necesario para realizar trabajo remoto puesto que complementaban estas acciones con el uso de un teléfono inteligente.

Los resultados que se recogieron indican que el trabajo remoto fue adoptado y llevado a cabo sin una previa organización y capacitación que en caso de una nueva modalidad de trabajo era absolutamente necesario, esto se ve reflejado en que un 48.9% de los trabajadores encuestados consideran que casi siempre la implementación del trabajo remoto aumento el estrés en ellos esto debido a que la implementación no fue progresiva si no de un momento a otro por motivos de la pandemia a todo esto le sumamos que el 43% de los encuestados consideran que la labor que realizan ocasionalmente no es apta para realizarse a distancia esto debido a que se necesitan una amplia gama de recursos con los que en su momento no se contaban lo cual hizo aún más complicado sobre llevar la situación, lo señalado concuerda con (Gasparini & Bonavida Foschiatti, 2020) que plantean que en la Argentina, lugar donde se llevó a cabo su investigación, la viabilidad del trabajo remoto

es demasiado variada debido a la naturaleza de los puestos de trabajo, consideran que solo el 26% de la población podría continuar con sus actividades realizando trabajo remoto después de la pandemia mientras que un 76% de ellos realizan actividades no compatibles con la naturaleza de la modalidad.

Por otro lado la dimensión recursos y soporte técnico juega un papel muy importante en la implementación y ejecución del trabajo remoto, esto debido a que el 50.2% de los trabajadores encuestados declararon que casi siempre contaron con los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades con esta nueva modalidad de trabajo, el 49.3% de los encuestados respondieron que casi siempre fue la implementación del trabajo remoto un gasto adicional a los habituales por lo que en caso de contar con un presupuesto apretado, por el motivo que fuere, iba a ser más complicado el proceso de adaptación, esta afirmación es concordante con lo planteado por (Zacharias, 2020) que menciona que los recursos es el primero de los factores que debe de ser analizado y adaptado para evaluar y asegurar la eficiencia de los procesos llevados a cabo mediante trabajo remoto.

Un factor importante de los encuestados resaltaron que la conectividad a internet es un obstáculo importante a la hora de realizar trabajo remoto debido a que este es un factor externo ajeno al control tanto del empleador como del empleado, exactamente un 49.3% de los encuestados manifestaron que casi siempre la conexión a internet fue un obstáculo que se tuvo que superar, esto concuerda con lo planteado por (Irusta & Ingrassia, 2020) los cuales afirman que la conexión a internet es un factor clasificado como factor retractor, debido a su naturaleza que escapa del control de ambos agentes, y que afecta en gran medida el desempeño de los trabajadores y por tanto el cumplimiento de los objetivos y exigencias.

Con respecto a la implicancia del estrés laboral, se obtuvieron cifras preocupantes a nivel de esta variable debido a que se apreciaron resultados regulares en ambos géneros, es decir que menos de la mitad de los encuestados se han adaptado bien al trabajo remoto y no manifiestan problemas físicos o mentales de estrés, (Alcivar Cedeño et al., 2021) manifiesta al respecto que depende de cada trabajador como

sobre llevar el problema de la inmersión en algo nuevo, indicando que se debe tener autodisciplina y afrontarlo siempre con actitud positiva.

Respecto a la dimensión falta de cohesión de la variable estrés laboral los valores que se encontraron indican que el 43% de los trabajadores que fueron encuestados consideran que ocasionalmente su equipo no colabora estrechamente con ellos y eso les da cierto nivel de estrés, el 48% de los trabajadores considera que casi siempre su equipo de trabajo esta desorganizado y eso les estresa, estas afirmaciones indican que no hay un nivel adecuado de organización a nivel operacional lo cual puede ser atribuido a la poca comunicación originada por la pandemia lo que los orilla a utilizar solamente equipos electrónicos para ello, estas afirmaciones concuerdan con lo planteado por (Flores, 2020) que indica en su investigación que el no tener un apoyo social de los compañeros de trabajo ante la existencia de una alta demanda laboral aumenta los niveles de estrés y los índices de ansiedad.

Los datos obtenidos en la dimensión clima organizacional de la variable estrés laboral nos indican que 47.5% de los encuestados consideran que casi siempre los estresa que no se cumplan las metas trazadas por la institución y por ende por sus jefes inmediatos esto se debe a que, en la mayoría de los casos, el uso del trabajo remoto como una forma de seguir llevando a cabo las actividades requirió de un tiempo de adaptación, con el cual no se contaba y que por ello se tuvo que, como se dice coloquialmente, aprender sobre la marcha, este proceso de inducción género que ocurran retrasos en la ejecución de las labores pero las exigencias no fueron adaptadas, más por lo contrario fueron mantenidas como si se siguiera trabajando con normalidad; lo anteriormente planteado es concordante con lo que asevera (Garcia, 2014), puesto que plantea que el estrés se manifiesta, en la mayoría de los casos, como una fase de adaptación de los sujetos y que efectivamente los objetivos y metas deben de ser contextualizadas al momento de establecer el trabajo remoto como alternativa para seguir desarrollando las actividades.

Con respecto a la dimensión influencia del líder de la variable estrés laboral, los datos obtenidos fueron que 52.9% de los trabajadores encuestados consideran que casi

siempre cuando su jefe inmediato no da la cara por ellos sienten estrés y 54.3% de los encuestados manifestaron que casi siempre les estresa que su jefe inmediato no se preocupe por su bienestar, analizando los datos obtenidos podemos llegar a la conclusión de que los jefes inmediatos del personal encuestado presionan a sus subordinados porque de igual manera ellos son presionados por los funcionarios de más alto nivel para cumplir con las exigencias a tiempo y no sufrir retrasos; esta afirmación concuerda con lo planteado en la teoría de (Gabel Shemueli et al., 2012) que plantea que los altos gerentes que desempeñan puestos de mucha mayor responsabilidad en las organizaciones están expuestos a manifestar niveles altos de estrés y transmitirles eso mismo a sus subordinados.

Como último punto de análisis se encontró que el 46.6% de los encuestados consideran que casi siempre tienen problemas para concentrarse al realizar trabajo remoto, esto puede deberse a que la naturaleza del trabajo remoto hace que se tenga que adaptar un espacio de trabajo dentro del hogar y en caso de que el trabajador tenga hijos pequeños, estos pueden llegar a ser factores que produzcan falta de concentración que puede conllevar a la frustración y generar estrés, esto concuerda con lo planteado por (Madero Gómez et al., 2021) indicando que es importante saber equilibrar entre la vida personal y la laboral, pero que al realizar trabajo remoto a menudo estas dos líneas se cruzan y dejan de ser paralelas por eso es importante que la organización facilite los recursos y apoyo necesario a los trabajadores para minimizar la incidencia del estrés laboral en ellos.

VI. CONCLUSIONES

Luego de analizar los resultados que se obtuvieron a lo largo de la investigación se concluyó que la variable trabajo remoto está dentro de la clasificación de regular esto debido a que algunos de los trabajadores aún no se adaptan completamente a esta nueva modalidad de trabajo, por parte de la variable estrés laboral se determinó que, de la misma forma, se encuentra dentro de la clasificación de regular con una incidencia del 63.8% de los trabajadores encuestados.

Luego de que se procediera a realizar la prueba de hipótesis respectiva se determinó la aceptación de la hipótesis del investigador la cual postula que efectivamente la implementación del trabajo remoto ha sido un factor causante o agravante de estrés laboral en los trabajadores encuestados y que en caso de no ser atendido a tiempo puede traer serios problemas tanto a la institución como al trabajador en su vida personal y laboral.

Dentro de la variable trabajo remoto se determinó, según los datos obtenidos, que la dimensión que más influencia tuvo para que la variable sea considerada como regular fue la de ambiente de trabajo, todo esto debido a que el propio entorno del trabajo remoto no permite la concentración plena en las labores a no ser que no se tenga distracciones de ningún tipo o que en su defecto se tenga un ambiente exclusivo para la realización de las labores; por otro lado los factores que escapan del control tanto del empleador como del empleado son de vital importancia para determinar el éxito o fracaso de la modalidad de trabajo.

Por otro lado, dentro de la variable estrés laboral se encontraron datos mucho más elevados que los demás dentro de la dimensión estructura organizacional con un 61.5% esto debido a que los trabajadores consideran que la institución no respeta el horario de trabajo de los colaboradores y eso genera estrés en ellos, esto se debe a que las metas y exigencias no fueron adaptadas al contexto de pandemia y por ende al contexto del trabajo remoto.

VII. RECOMENDACIONES

Garantizar los recursos necesarios para la realización del trabajo remoto, así como el soporte técnico respectivo de forma eficiente para no generar demoras y brindar soluciones lo más rápido posible.

En caso de continuar con las labores en modalidad remota adecuar los objetivos de la institución dado que algunos puestos de trabajo, sobre todo jurisdiccional, requieren de los escritos en forma física y no contar con ellos genera retrasos.

Con respecto al estrés laboral encontrado en los trabajadores encuestados se sugiere que en caso de que un servidor se encuentre en periodo vacacional no se estanquen dichos expedientes si no que sean asignados a otros trabajadores, compañeros de oficina del trabajador en cuestión, de manera que se cree un ambiente de cooperación y ayuda mutua.

Respetar para ser respetado es vital dentro de la sociedad y a los trabajadores ser presionados dentro de una hora que no es la hora de trabajo genera incomodidad que muchas veces no se dicen por miedo a que su jefe lo tome a mal generando de esta manera estrés, así que respetar los horarios de trabajo y no imponer su autoridad es algo productivo que debe de practicarse.

Se sugiere también poner énfasis en organizar una capacitación para los trabajadores que se enfoque en la inteligencia emocional y en cómo afrontar momentos de estrés, ya que los estudios que se tuvieron en cuenta para la realización de esta investigación claramente nos indican que esa es la única manera de adaptarse al cambio y disminuir los niveles de estrés considerablemente.

Realizar actividades integradoras teniendo en cuenta a las diferentes oficinas de la institución y realizar rotación de personal cada cierto tiempo puede ser beneficioso ya que muchos de los trabajadores encuestados respondieron que se sienten incómodos al tener que trabajar con miembros de otros departamentos.

VIII. REFERENCIAS

- Aguilar, S. M., Serrano, M. de L. P., & Moreno, M. P. (2007). *ADAPTACION DE LA ESCALA DE ESTRES LABORAL ORGANIZACIONAL PARA TRABAJADORES MEXICANOS*. 4.
- Alcivar Cedeño, M. D. D. R., Cedeño Molina, J. I., Mendoza Rodriguez, E. R., & Bravo Sanchez, Y. B. (2021). Confinement, Stress and Attitudes in Pandemic Times. *Minerva*, 2(5), 13–19. <https://doi.org/10.47460/minerva.v2i5.30>
- Alvarez, M. B. (2020). *Metodología de la Investigación Científica*. May.
- Ancheta, D., Paul, J., Jesus, T., La, M. D. E., & Científica, I. (2015). INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. *ACADEMIA*, 1, 183.
- Bargados, A. (2021). Impacto del Covid-19 en las Pymes argentinas. *Trabajo y Sociedad*, 21(36), 122–145. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712021000100122&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Barrutia Barreto, I., Sánchez Sánchez, R. M., & Silva Marchan, H. A. (2021). Consecuencias económicas y sociales de la inamovilidad humana bajo Covid – 19 caso de estudio Perú. *Lecturas de Economía*, 93(94), 285–303. <https://doi.org/10.17533/udea.le.n94a344397>
- CONCYTEC. (2018). Congreso de la republica de guatemala. *Ley N° 30884*, 4, 5.
- Cruz Tarrillo, J. J., Pinedo Zumaeta, G. M., & Lescano Chaves, Y. (2021). Actitud hacia la investigación: un análisis afectivo, cognoscitivo y conductual en estudiantes universitarios. *Revista Iberoamericana de Tecnología En Educación y Educación En Tecnología*, 29, e2. <https://doi.org/10.24215/18509959.29.e2>
- Flores, Y. Y. (2020). *EL ESTRES LABORAL Y SU INCREMENTO DURANTE EL CONFINAMIENTO*. 1–28. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.12494/28446>
- Gabel Shemueli, R., Peralta Rondan, V., Paiva Lozano, R. A., & Aguirre Huarcaya, G. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(58). <https://doi.org/10.31876/revista.v17i58.10701>
- García Monsalve, J. J., Tumbajulca Ramírez, I. A., & Cruz Tarrillo, J. J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(2), 99–110. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.500>
- Garcia, J. M. M. (2014). *El estres laboral y sus variables en empleados del area de servicios financieros de un banco en Mexico*.
- Gasparini, L., & Bonavida Foschiatti, C. (2020). Asimetrías en la viabilidad del trabajo

- remoto. *Económica*, 66(777), 015. <https://doi.org/10.24215/18521649e015>
- Huamán, L., Torres, L., Amancio, A., & Sánchez, S. (2021). Remote education and teaching performance in educational institutions of Huancavelica in times of COVID-19. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 11(3), 45–59. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/692/769%0A socio>
- Irusta, J., & Ingrassia, R. (2020). Estudio de caso: entorno organizacional del trabajo remoto. *Informes de Investigación. IATA.*, 5(5), 183–194. <https://doi.org/10.35305/iata.v5i5.20>
- Iturralde Durán, C. A., Duque Romero, L. E., Chakiñan, CHAKIÑAN, R. de C. S. y H. C. P. P. ;, CHAKIÑAN, J. of S. S. and H. C. P. P. ;, & Chakiñan, R. de S. S. et H. C. P. P. ; (2021). PRECARIZACIÓN DEL TELETRABAJO EN ECUADOR EN CONTEXTO DE COVID-19: VARIABLES DE ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE MARXISTA. *Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades; Chakiñan PREPRINT PAPERS ; CHAKIÑAN, Journal of Social Sciences and Humanities; Chakiñan PREPRINT PAPERS ; CHAKIÑAN, Revue de Sciences Sociales et Humaines; Chakiñan PREPRINT PAPERS ; Chakiñan, de Ciên, 2021*, 146–162. <http://ezproxy.unal.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.A3F15321&lang=es&site=eds-live>
- Londoño Ardila, L. F. (2019). Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016. *Fides et Ratio - Revista de Difusión Cultural y Científica de La Universidad La Salle En Bolivia*, 17(17), 39–60.
- López, J., Adorno, A., & Cárdenas, A. (2021). Vista de Estrés percibido por docentes de nivel escolar básico y medio del Paraguay durante la pandemia de Covid-19. *Revista Virtual Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(2), 67–75. <https://www.revistaspmi.org.py/index.php/rvspmi/article/view/256/211>
- Llerena Lanza, R. A., & Sánchez Navárez, C. A. (2020). Emergencia, gestión, vulnerabilidad y respuestas frente al impacto de la pandemia COVID-19 en el Perú. *SciELO*, 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.94>
- Madero Gómez, S., Luengo Martínez, C. E., & Alvarado de Marsano, L. (2021). Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno del COVID-19: México, Perú y Chile / Effects of stress and wellbeing with telecommuting on the COVID-19 environment: México, Peru and Chile. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(27), 84–94. <https://doi.org/10.46652/rgn.v6i27.765>
- Méndez, J. (2004). Estrés laboral o síndrome de “burnout.” *Acta Pediátrica de México*, 25(5), 299–302.
- Molina, O., Godino, A., & Molina, A. (2021). El control del teletrabajo en tiempos de covid-19. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 57–70.

- Montalvo Romero, J. (2020). Teletrabajo: modalidad en expansión. *Enfoques Jurídicos*, 2, 121–133. <https://doi.org/10.25009/ej.v0i2.2550>
- Montero Ulate, B., Vasconcelos Vásquez, K. L., & Arias Murillo, G. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 109–125. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).109-125](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).109-125)
- Montes Rodríguez, A., Villalobos Benavides, V., & Ruiz Chaves, W. (2020). Estrategias didácticas empleadas desde la presencialidad remota en la División de Educación para el Trabajo de la Universidad Nacional en tiempos de pandemia. *Innovaciones Educativas*, 22(Especial), 243–262. <https://doi.org/10.22458/ie.v22iespecial.3251>
- Noroña Salcedo, D. R., Quilumba Vallejo, V. A., & Vega Falcón, V. (2021). Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria. *Revista Cientific*, 6(21), 81–100. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.4.81-100>
- Organizacion Mundial de la Salud. (2020). *El covid 19 es declarado pandemia*.
- Pinho, P. de S., Freitas, A. M. C., Cardoso, M. de C. B., Silva, J. S. da, Reis, L. F., Muniz, C. F. D., & Araújo, T. M. de. (2021). Trabalho remoto docente e saúde: repercussões das novas exigências em razão da pandemia da Covid-19. *Trabalho, Educação e Saúde*, 19. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00325>
- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2021). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Interamerican Journal of Psychology*, 26(Especial), 11–18.
- Romero, V., Palacios, J., García, S., Coayla, E., Campos, R., & Salazar, C. (2020). Distanciamiento social y aprendizaje remoto. *Cátedra Villarreal*, 8(1), 0–3. <https://doi.org/10.24039/cv202081766>
- Santillán-Marroquín, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 65. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i2.289>
- SERVIR Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades publicas*. 148, 148–162.
- Souza, K. R. de, Santos, G. B. dos, Rodrigues, A. M. dos S., Felix, E. G., Gomes, L., Rocha, G. L. da, Conceição, R. do C. M., Rocha, F. S. da, & Peixoto, R. B. (2021). Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. *Trabalho, Educação e Saúde*, 19, 1–14. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00309>
- Tapia Coba, F. M. (2020). Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación continua.

Revista Oficial Del Poder Judicial. Órgano de Investigación de La Corte Suprema de Justicia de La República Del Perú, 11(13), 439–458.
<https://doi.org/10.35292/ropj.v11i13.53>

- Torres, F. P. (2010). LA INVESTIGACION CUANTITATIVA. *El Evaluador Educativo*, 1, 13. [http://ftp.isdi.co.cu/Docencia/Posgrado/Maestría/La investigación cuantitativa.pdf](http://ftp.isdi.co.cu/Docencia/Posgrado/Maestría/La%20investigaci3n%20cuantitativa.pdf)
- Torres, P. R. (2021). Covid-19: Telework in times of pandemic. *Historia y Comunicacion Social*, 26, 11–18. <https://doi.org/10.5209/HICS.74237>
- Vásquez, isabel. (2016). Tipos de estudio y métodos de investigación. *Gestiopolis*, 1–12. [https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2016/05/Tipos-de-estudio-y-métodos-de-investigación.pdf](https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2016/05/Tipos-de-estudio-y-m3todos-de-investigaci3n.pdf)
- Villasis, A. P. C. (2020). *EFFECTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL. GOBIERNO REGIONAL DE LORETO. IQUITOS 2020* [UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA SELVA PERUAN].
[http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis Ana Paula Chávez Villacís.pdf](http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis%20Ana%20Paula%20Ch3vez%20Villac3s.pdf)
- Zacharias, D. (2020). *Fases para asegurar y optimizar una fuerza laboral remota*. Helpsystems.Com. <https://www.helpsystems.com/es/blog/it-y-covid-19-fases-optimizar-fuerza-trabajo-remoto-seguridad-automatizacion>
- Zuñiga, E. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 115–120.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjMocvs8sjzAhWXLbkGHe7ZCNMQFnoECAcQAQ&url=https%3A%2F%2Frevistasinvestigacion.unmsm.edu.pe%2Findex.php%2Fadministrativas%2Farticle%2Fview%2F17317&usg=AOvVaw2GPvFRS6zw_

ANEXOS

Anexo A. Matrices

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Información	Diseño metodológico	
¿Los niveles de estrés laboral se vieron incrementados ante la implementación del trabajo remoto en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2021?	Determinar si los niveles de estrés laboral se incrementaron ante la implementación del trabajo remoto en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2021	Los niveles de estrés laboral si se incrementaron ante la implementación del trabajo remoto en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2021	V1: Trabajo remoto	Encuesta elaborada por el investigador con base en las definiciones y conceptos planteados por (Irusta & Ingrassia, 2020).	Tipo de estudio Correlacional	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			Diseño de investigación No experimental-transversal	
¿Existe alguna relación entre los niveles de estrés y la comunicación interna realizando trabajo remoto en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2021?	Determinar si existe relación entre los niveles de estrés y la comunicación interna realizando trabajo remoto en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2021	Si existe relación entre los niveles de estrés y la comunicación interna realizando trabajo remoto en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2021		V2: Estrés laboral	Cuestionario recogido de la adaptación de la escala de estrés laboral organizacional (Aguilar et al., 2007).	Área de estudio Trabajadores administrativos y jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ancash Huaraz
¿Existe alguna relación entre el ambiente laboral durante el teletrabajo y los niveles de estrés en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2021?	Determinar si existe relación entre el ambiente laboral durante el teletrabajo y los niveles de estrés en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2021	Si existe relación entre el ambiente laboral durante el teletrabajo y los niveles de estrés en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2021				Población y muestra La población está conformada por todos los colaboradores del área administrativa y jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de Ancash Huaraz
¿Existe alguna relación entre el soporte técnico durante el teletrabajo y los niveles de estrés en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2021?	Determinar si existe relación entre el soporte técnico durante el teletrabajo y los niveles de estrés en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2021	Si existe relación entre el soporte técnico durante el teletrabajo y los niveles de estrés en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2021	Valoración estadística Sperman 95 % de confiabilidad			

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable 1	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>TRABAJO REMOTO</p>	<p>Modalidad de trabajo que utiliza las tecnologías de información y comunicación (TIC) para realizar las labores desde el hogar o diversas localizaciones remotas, siempre que la naturaleza de las labores lo permitan (Montalvo Romero, 2020).</p>	<p>Para el estudio objetivo de la variable trabajo remoto se tomaron en cuenta 3 dimensiones que fueron estudiadas a través de 12 preguntas las cuales fueron diseñadas para ese fin.</p>	<p>SOPORTE TÉCNICO</p>	<p>¿Ha significado la implementación del trabajo remoto más gastos de los habituales?</p> <p>¿Fue la conectividad a internet un obstáculo que se tuvo que superar?</p> <p>¿Fue necesario adquirir nuevos equipos periféricos (parlante, micrófono, etc.) para realizar sus labores con normalidad?</p> <p>¿Ha contado con los recursos necesarios para realizar sin problemas trabajo remoto?</p>	<p>Para la medición de las variables se hizo uso de una escala de Linkert que consisten en 5 posibles respuestas a las preguntas las cuales son: nunca, casi nunca, ocasionalmente, casi siempre, siempre.</p>
			<p>AMBIENTE DE TRABAJO</p>	<p>¿Tiene problemas para concentrarse al realizar trabajo remoto?</p> <p>¿Tiene que dedicar a sus labores más tiempo de lo normal para cumplir los objetivos y exigencias?</p> <p>¿Ha significado un aumento de estrés laboral la implementación del trabajo remoto?</p>	

				¿Considera que la labor que desempeña no es apta para realizarse a distancia?
				¿Se le dificulta mantener un horario de trabajo estable con el trabajo remoto?
				¿Le beneficia la flexibilidad de horarios que le da el trabajo remoto?
			COMUNICACION INTERNA	¿Es un obstáculo no mantener comunicación constante con su grupo de trabajo?
				¿Ha recibido ayuda constante por parte del equipo técnico cada que tenía un problema con el programa de trabajo remoto?
				¿Ha recibido indicaciones y guía constantemente por parte de su jefe inmediato?
				¿La comunicación con sus compañeros de trabajo ha mejorado desde que realiza trabajo remoto?
				¿La relación con sus jefes inmediatos se ha vuelto más tensa desde que realiza trabajo remoto?

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
ESTRÉS LABORAL	Se define como un conjunto de reacciones emocionales que dan respuesta a estímulos estresantes en contexto laboral, de no ser detectado a tiempo puede llegar a ser muy perjudicial para el colaborador y para el rendimiento general de la organización donde labora (Norroña Salcedo et al., 2021).	Para el estudio objetivo de la variable estrés laboral se tomó en cuenta el estudio individual de 4 dimensiones las cuales ayudan a analizarla, están compuestas por 13 preguntas.	CLIMA ORGANIZACIONAL	¿El no cumplimiento de las metas de la institución me causa estrés? ¿La forma poco clara en la que trabaja la institución me estresa? ¿Que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño me estresa?	Para la medición de las variables se hizo uso de una escala de Linkert que consisten en 5 posibles respuestas a las preguntas las cuales son: nunca, casi nunca, ocasionalmente, casi siempre, siempre.
			ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	¿El rendirle informes diarios a mis superiores y subordinados me estresa? ¿Que se maneje mucho papeleo dentro de la institución me causa estrés? ¿Que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés? ¿Qué no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me causa estrés?	

			<p>FALTA DE COHESION</p>	<p>¿Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?</p>	
				<p>¿Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis deberes me causa estrés?</p>	
				<p>¿Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?</p>	
				<p>¿Que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?</p>	
				<p>¿Trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?</p>	
			<p>INFLUENCIA DEL LIDER</p>	<p>¿Que mi jefe inmediato no dé la cara por mi ante los superiores me estresa?</p>	
				<p>¿Que mi jefe inmediato no me respete me estresa?</p>	
				<p>¿Que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar me estresa?</p>	

Anexo B. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

La presente encuesta está diseñada con el objetivo de recolectar datos para el posterior análisis de las variables trabajo remoto y estrés laboral en la Corte Superior de Justicia de Ancash Huaraz, por lo que solicito su colaboración contestando las siguientes interrogantes. Muchas gracias.

I. FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS:

Género:	MASCULINO		Nivel de instrucción:	Estudiante	
	FEMENINO			Superior Técnico	
				Superior Universitario	
				Post Grado	

Edad:	Menos de 20 años		Años de servicio en la institución:	Menos de 1 año	
	Entre 20 y 35 años			De 2 a 10 años	
	Entre 36 y 50 años			De 11 a 25 años	
	Más de 50 años			De 26 años a más	

II. EVALUACION DE VARIABLES:

A continuación, se presentan un conjunto de preguntas referidas al trabajo remoto y al estrés laboral, marque con una (X) sobre la alternativa que mejor se ajuste a su opinión.

Escala de medición:

1. Nunca 2. Casi nunca 3. Ocasionalmente 4. Casi siempre 5. Siempre

N.º	INTERROGANTES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	1. VARIABLE TRABAJO REMOTO					
	SOPORTE TECNICO					
1	¿Ha significado la implementación del trabajo remoto más gastos de los habituales?					
2	¿Fue la conectividad a internet un obstáculo que se tuvo que superar?					
3	¿Fue necesario adquirir nuevos equipos periféricos (parlante, micrófono, etc.) para realizar sus labores con normalidad?					
4	¿Ha contado con los recursos necesarios para realizar sin problemas trabajo remoto?					
	AMBIENTE DE TRABAJO					
5	¿Tiene problemas para concentrarse al realizar trabajo remoto?					
6	¿Tiene que dedicar a sus labores más tiempo de lo normal para cumplir los objetivos y exigencias?					
7	¿Ha significado un aumento de estrés laboral la implementación del trabajo remoto?					

8	¿Considera que la labor que desempeña no es apta para realizarse a distancia?					
9	¿Se le dificulta mantener un horario de trabajo estable con el trabajo remoto?					
10	¿Le beneficia la flexibilidad de horarios que le da el trabajo remoto?					
	COMUNICACIÓN INTERNA					
11	¿Es un obstáculo no mantener comunicación constante con su grupo de trabajo?					
12	¿Ha recibido ayuda constante por parte del equipo técnico cada que tenía un problema con el programa de trabajo remoto?					
13	¿Ha recibido indicaciones y guía constantemente por parte de su jefe inmediato?					
14	¿La comunicación con sus compañeros de trabajo ha mejorado desde que realiza trabajo remoto?					
15	¿La relación con sus jefes inmediatos se ha vuelto más tensa desde que realiza trabajo remoto?					
	2. VARIABLE ESTRÉS LABORAL					
	CLIMA ORGANIZACIONAL					
16	¿El no cumplimiento de las metas de la institución me causa estrés?					
17	¿La forma poco clara en la que trabaja la institución me estresa?					
18	¿Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?					
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
19	¿El rendirle informes diarios a mis superiores y subordinados me estresa?					
20	¿Que se maneje mucho papeleo dentro de la institución me causa estrés?					
21	¿Que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?					
22	¿Qué no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me causa estrés?					
	FALTA DE COHESION					
23	¿Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?					
24	¿Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis deberes me causa estrés?					
25	¿Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?					
26	¿Que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?					
27	¿Trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?					
	INFLUENCIA DEL LIDER					
28	¿Que mi jefe inmediato no dé la cara por mí ante los superiores me estresa?					
29	¿Que mi jefe inmediato no me respete me estresa?					
30	¿Que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar me estresa?					

Anexo C. Solicitud de autorización

004588 - 2021- MUP
Huaraz, 09 de noviembre del 2021

01
uno

SEÑOR:
DR. ARMANDO MARCIAL CANCHARI ORDOÑEZ
PRESIDENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH
PRESENTE

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH		
PRESIDENCIA		
RECEPCIONADO		
09 NOV. 2021		
Hora: 08:16	Fs: 11	Contel:
Entregado por:		DNI:
Registro N°:		

ASUNTO: Autorización para la realización de encuestas de los colaboradores de la Provincia de Huaraz.
REFERENCIA: Ejecución de Proyecto de Tesis para optar título profesional

Alvaro Martín Galván Guzmán identificado con DNI 73133363, domiciliado en el Jr. Horacio Zevallos Mz 172 Lt 11 Villon Alto Huaraz, con correo electrónico alvaro_galvan701@hotmail.com y número de celular 972 814 547 ante usted me presento y expongo:

Que, en mi condición de Bachiller de Ciencias Contables y Administrativas, y atendiendo que a la fecha vengo realizando el curso de Titulación en la Universidad Cesar Vallejo Sede Huaraz, de la cual me encuentro en plena ejecución del proyecto de tesis denominado "EL TRABAJO REMOTO Y EL ESTRÉS LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH, PROVINCIA DE HUARAZ, 2021"; en tal sentido, **SOLICITO** a la Presidencia de la institución que usted dirige la **AUTORIZACIÓN** correspondiente a efectos de que los trabajadores (administrativos y jurisdiccionales) de la Corte Superior de Justicia de Ancash, específicamente de la Provincia de Huaraz, puedan colaborar con la presente investigación que dará luces al mejoramiento del proceso de implantación del trabajo remoto llevado a cabo a raíz de la pandemia.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

ANEXOS:

- LEY UNIVERSITARIA Nº 30220 (29 FOLIOS)
- REGLAMENTO DE GRADOS Y TITULOS DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C (14 FOLIOS)
- GUÍA DE ELABORACION DE PRODUCTOS OBSERVABLES (33 FOLIOS)

Atentamente.

Alvaro Martín Galván Guzmán
DNI 73133363

Anexo D. Carta de autorización



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash
Gerencia de Administración Distrital de la CSJ Ancash

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Huaraz, 26 de Noviembre del 2021

CARTA N° 000063-2021-GAD-CSJAN-PJ

CARTAN

 **Firma Digital**
Firmado digitalmente por GONGORA
ORTIZ Henry David FAU
20199881218 soft
Gerente De Administración Distrital
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26.11.2021 12:49:03 -05:00

-2021-GAD-CSJAN-PJ

Señor:

GALVAN GUZMAN ALVARO MARTIN.

Asunto : AUTORIZACION PARA REALIZACION DE ENCUESTAS DE LOS COLABORADORES DE LA PROVINIA DE HUARAZ.

Referencia : EXPEDIENTE 004588-2021-MUP-CS
HOJA DE ENVIO 002600-2021-GAD-CSJAN (25NOV2021)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización para realizar encuesta de los colaboradores de esta institución, sobre su proyecto denominado: "El Trabajo Remoto y el Estrés laboral en la Corte Superior de Justicia de Ancash, 2021". Sobre el asunto en particular, se le autoriza en ingreso a la institución, a fin de llevar a cabo la referida encuesta; por el día 29 y 30 de noviembre de 2021, en el horario de 8:00 a.m. hasta las 5:00 p.m. Se deja constancia que las encuestas deben ser realizadas teniendo en cuenta la predisposición del encuestado.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

HENRY DAVID GONGORA ORTIZ

Gerente de Administración Distrital



Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Poder Judicial del Perú. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: <https://verifica.pj.gob.pe/doc/sgd> CÓDIGO: 235229 CLAVE: 6B67JM
CARTA N° 000063-2021-GAD-CSJAN Página 1 de 1



Anexo E. Validación de los instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: SALAZAR BLANCO ROSA YSELA

Institución donde labora : UNIVERSIDAD SAN PEDRO – FILIAL HUARAZ

Especialidad : MG. GESTIÓN PÚBLICA _____

Instrumento de evaluación : _____

Autor (s) del instrumento (s): _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ESTRÉS LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ESTRÉS					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.		X			
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.			X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable : ESTRÉS LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

REDEFINIR LA DEFINICIÓN OPERACIONAL

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41

Huaraz, __17__ de _Noviembre__ de 2021

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: SALAZAR BLANCO ROSA YSELA
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD SAN PEDRO – FILIAL HUARAZ
 Especialidad : MG. GESTIÓN PÚBLICA _____
 Instrumento de evaluación : _____
 Autor (s) del instrumento (s): _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: TRABAJO REMOTO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: TRABAJO REMOTO					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.		X			
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: TRABAJO REMOTO					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

REDEFINIR LA DEFINICIÓN OPERACIONAL. _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Huaraz, _17_ de _Noviembre_ de 2021



Mg. ROSA YSELA SALAZAR BLANCO
 Reg. Colegiación N° 08012
 Colegio de Licenciados en Administración

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CAPA ANGELES DIONESA MADELEINE
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD SAN PEDRO
 Especialidad : ADMINISTRACIÓN
 Instrumento de evaluación : ESTRÉS LABORAL
 Autor (s) del instrumento (s): SAMUEL MEDINO, MARIO PRECIADO, MANUEL PANDO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ESTRÉS LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ESTRÉS					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable :ESTRÉS LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Hurazaz, 14 de NOVIEMBRE de 2021



Dionesa M. Capa Angeles
 Lic. Adm. Dionesa M. Capa Angeles
 Reg. Colegación N° 04154
 Colegio de Licenciados en Administración

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CARA ANGELES DANESA MADELINE
Institución donde labora : UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Especialidad : ADMINISTRACION
Instrumento de evaluación : TRABAJO REMOTO
Autor (s) del instrumento (s): ALVARO GALVAN GUZMAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

Table with 6 columns: CRITERIOS, INDICADORES, 1, 2, 3, 4, 5. Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, PERTINENCIA, and PUNTAJE TOTAL (50).

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Huaraz, 14 de NOVIEMBRE de 2021



Lic. Adm. Danesa M. Cara Angeles
Rep. Colegiación N° 04154
Colegio de Licenciación en Administración

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: GONZALES HIDALGO JULIO AMANCIO
 Institución donde labora : ISTEL, USP, UAP
 Especialidad : ADMINISTRACIÓN
 Instrumento de evaluación : ESTRES LABORAL
 Autor (s) del instrumento (s): SAMUEL MEDINA, MARIA PRECIADO, MANUEL PALMO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ESTRÉS LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ESTRÉS					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable :ESTRÉS LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLEPROMEDIO DE VALORACIÓN: 49Huaraz, 14 de NOVIEMBRE de 2021

Lic. Adm. Julio Gonzales Hidalgo
 Reg. Colegiación N° 06669
 Colegio de Licenciados en Administración

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: GONZALES HIDALGO JULIO A.
Institución donde labora : ISTEI, USP, UAP
Especialidad : ADMINISTRACIÓN
Instrumento de evaluación : TRABAJO REMOTO
Autor (s) del instrumento (s): ALVARO GALVAN GORMAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

Table with 6 columns: CRITERIOS, INDICADORES, 1, 2, 3, 4, 5. Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, PERTINENCIA, and PUNTAJE TOTAL (49).

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Huaraz, 14 de NOVIEMBRE de 2021



Lic. Adm. Julio Gonzales Hidalgo
Reg. Colegial N° 06669
Colegio de Licenciados en Administración

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ROGER ROBERT TORRES REYES
Institución donde labora : USP
Especialidad : ADMINISTRACIÓN
Instrumento de evaluación : ESTRÉS LABORAL
Autor (s) del instrumento (s): SAMUEL MEDINA, MARIA PRECUDO, MANUEL PANDO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

Table with 6 columns: CRITERIOS, INDICADORES, 1, 2, 3, 4, 5. Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, PERTINENCIA, and PUNTAJE TOTAL (48).

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Huraráz, 16 de NOVIEMBRE de 2021

Sello personal y firma (Handwritten signature)



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ROGER ROBERT TORRES REYES
 Institución donde labora : VSP
 Especialidad : ADMINISTRACION
 Instrumento de evaluación : TRABAJO REMOTO
 Autor (s) del instrumento (s): ALVARO GALVAN GUZMAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: TRABAJO REMOTO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: TRABAJO REMOTO				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias es: función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: TRABAJO REMOTO					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Huaraz, 16 de NOVIEMBRE de 2021



Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Gonzalez Lucero Anddy David

Institución donde labora : Universidad San Pedro.

Especialidad : Administración

Instrumento de evaluación : Trabajo Remoto

Autor (s) del instrumento (s): Álvaro Martín Galván Guzmán

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: TRABAJO REMOTO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: TRABAJO REMOTO					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: TRABAJO REMOTO				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Huaraz, 12 de noviembre de 2021.


Mg. Anddy González Lucero
DNI N° 3 1 6 7 7 3 6 1

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Gonzalez Lucero Anddy David

Institución donde labora : Universidad San Pedro

Especialidad : Administración

Instrumento de evaluación : Estrés Laboral

Autor (s) del instrumento (s): Álvaro Martín Galván Guzmán

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ESTRÉS LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ESTRÉS				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ESTRÉS LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Huaraz, 12 de noviembre de 2021.


 Mg. Anddy González Lucero
 DNI Nº 3 1 6 7 7 3 6 1

Sello personal v firma