



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Home Office y Estrés Laboral en los colaboradores de la empresa
Equantic SAC Lima 2021

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

AUTORES:

Cerna Sebastiani Jeanpiere Alexander (ORCID: 0000-0002-5971-0440)
Puell Palma Rosivett Magaly (ORCID: 0000-0003-4068-0904)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (ORCID: 0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestros padres y familia por su apoyo incondicional, a nuestros hijos para enseñarles que cada día debemos superarnos.

A Ivon por su amor incondicional

A José Luis por su amor y comprensión en momentos difíciles.

Jeanpiere Cerna & Rosivett Puell Palma

Agradecimientos

Agradecer en primera instancia a Dios por sobre todas las cosas por darnos vida y salud a la empresa Equanti S.A.C. por brindarnos las facilidades para realizar nuestra investigación, a nuestra asesora la Dra. Karin Rojas por su gran aporte y lograr sacar lo mejor de cada uno de nosotros.

Jeanpiere Cerna & Rosivett Puell Palma

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variable y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo	20
3.4. Técnica de instrumento y recolección de datos	22
3.5. Procedimiento	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspecto ético	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	49
ANEXOS	1

Índice de Tablas

Tabla 1 Distribución de la población y muestra de los colaboradores de la empresa Equanti 2021.	21
Tabla 2 Escala de medición del coeficiente Alfa de Cronbach	26
Tabla 3 Estadísticas de Confiabilidad del Instrumento Home Office	26
Tabla 4 Estadísticas de Confiabilidad del Instrumento Estrés Laboral	27
Tabla 5 Resumen de procesamiento de casos del Instrumento Home Office	27
Tabla 6 Home Office en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021.	30
Tabla 7 Dimensiones de home office en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021	30
Tabla 8 Estrés Laboral en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021.	32
Tabla 9 Dimensiones de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021.	33
Tabla 10 Análisis de la normalidad de las variables y dimensiones del Home Office y Estrés Laboral	35
Tabla 11 Correlación entre las variables Home Office y Estrés Laboral en la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021.	36
Tabla 12 Correlación entre la dimensión planeamiento de la variables Home Office y la variable Estrés Laboral en la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021	37
Tabla 13 Correlación entre la dimensión TIC's de la variable Home Office y la variable Estrés Laboral en la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021.	38
Tabla 14 Correlación entre la dimensión clima organizacional de la variable Home Office y la variable Estrés Laboral en la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021.	40

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Diagrama de barras de la variable home office	30
Figura 2 Diagrama de barras de las dimensiones agrupadas de la variable home office	31
Figura 3 Diagrama de barras del estrés laboral	32
Figura 4 Diagrama de barras de las dimensiones agrupadas de la variable estrés laboral	33

Resumen

El presente estudio de investigación denominado Home office y estrés laboral en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021, tuvo su principal fuente de análisis durante la emergencia sanitaria por Covid-19 y su objetivo fundamental fue determinar si realmente existió una relación entre el Home office (trabajo remoto) y el estrés percibido por los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., en tiempos de pandemia, 2021.

En ese contexto hemos efectuado este estudio de investigación con la intención de realizar un análisis de la relación que existió entre el Home office (trabajo remoto) y el estrés percibido por los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C. en el año 2021. Para ello se utilizó un procedimiento metodológico de carácter descriptivo, prospectivo y transversal, presentando un diseño que no es del tipo experimental, mientras que para obtener los datos necesarios se ha usado la técnica de la encuesta siendo el instrumento un cuestionario detallado de preguntas y múltiples respuestas.

La Población materia de este estudio fueron 80 colaboradores y de los cuales se extrajo una muestra de 67 colaboradores, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad y con ello la validez de nuestro instrumento, mientras que para analizar la dependencia entre ambas variables primero se efectuó un análisis de normalidad de las variables y sus dimensiones y luego de ello se empleó el Coeficiente de correlación Rho del psicólogo, estadístico Spearman el cual nos permite utilizar una estadística inferencial no paramétrica para obtener los resultados y con ello las conclusiones y recomendaciones finales de nuestro estudio.

Para finalizar, tenemos la siguiente conclusión, la presente investigación demuestra que existe relación entre el Home office (trabajo remoto) y el estrés percibido en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C.

Palabras clave: *Home office, estrés laboral, clima organizacional*

Abstract

This research “ Home office and labor stress at Equanti S.A.C.” had its main source of information and analysis from the COVID-19 emergency period and the objective is to find out if there is a correlation between the labor stress and the pandemic situation perceived by the employees of Equanti S.A.C.

In this context, our research tries to find out the correlation. For this purpose, we used a methodological approach; descriptive, prospective and cross presenting a design that is not experimental, while for the statistical data we used the interviewing technique, this consisted of a questionnaire that lead to multiple answers to each of the questions.

The population for this study was 80 employees, and the sample was 67 people. To measure the reliability of our analysis we use the Cronbach coefficient and to define both variables dependence we used the variable normality analysis and its dimensions. In addition, we used the Rho coefficient from the statistic physiologist Mr. Spearman. This coefficient allows us to obtain results, conclusions and recommendations of our research.

Finally, our research concluded that there is a correlation between the remote work and the labor stress percibes by the Equanti S.A.C. employees.

Keywords: work, remote, stress, organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

En el país de China en una mañana triste para la humanidad, la Comisión Municipal de Salud de Wuhan capital de Hubei emitió una comunicación dirigida al mundo el 31 de diciembre de 2019, en la cual indicaba que un gran número de habitantes era presa de un misterioso cuadro clínico compuesto por una alteración respiratoria progresiva, fiebres mialgias y fatiga causado por un extraño virus que se difundía velozmente y que ya había afectado por lo menos a 59 personas, en ese momento se pensaba que podría tratarse de una cepa de la familia que incluía el SARS (posteriormente fue descartado), con la finalidad de rastrear y detener rápidamente su propagación y virulencia se tomaron las acciones y se cerraron los diversos mercados de pescados y mariscos de Wuhan cuyas principales ventas estaban alrededor de especies silvestres para el consumo humano de las cuales se sospechaba.

Al día siguiente, el 1 de enero del 2020 el comité de emergencia de la Organización Mundial de la Salud (OMS) se reunió en la ciudad de Ginebra y valoró los acontecimientos ocurridos en Wuhan e inicialmente indicó que sólo era una emergencia en China, que no representaba una crisis sanitaria y que por lo tanto no había necesidad de declararla como una emergencia internacional, sin embargo; 3 meses después y tras los casos ocurridos en más de 120 países, con fecha 11 de Marzo del 2020, la OMS activo la alarma a nivel alto en todo el mundo y se reconoció que era una Pandemia debido a su veloz expansión a nivel mundial y en una senda comunicación anunciaba al mundo que 4291 personas ya habían fallecido y que existían 118000 casos en 114 países. En la actualidad al 1 de Octubre del 2021 se han reportado la escalofriante cifra de 235 millones de casos de contagios por el virus en 258 países y territorios de todo el mundo.

Es así que el virus mortal no tardo mucho tiempo en propagarse lo cual ya causó efectos en el aspecto social, económico y ambiental en todo el planeta y para frenar su avance vertiginoso se tomaron medidas radicales, es así que, el Gobierno de Pekín impuso la cuarenta y el cierre de ciertas ciudades y el 23 de enero siendo Wuhan la primera ciudad en sellarse, cerrando la ciudad y prohibiendo el ingreso o la salida de las personas y/o cargas de productos de la ciudad, cancelando los vuelos y los trenes con el objetivo de detener la rápida expansión del virus, posteriormente el 29 de enero se adoptó esta medida en todas las ciudades de

Hubei incluso en algunas de ellas se impuso la medida del toque de queda y en otras ciudades se limitó el movimiento de los ciudadanos a solo 1 persona por familia para la adquisición de víveres básicos de la canasta familiar. Continuando con el aislamiento decretado en China, Huanggang una ciudad ubicada a 70Km de Wuhan también fue cerrada y adicionalmente cancelaron los servicios de tren y de transporte público, decretando los cierres de los lugares de esparcimiento como los cines y las cafeterías y la inamovilidad de sus 7.5 millones de habitantes.

Esta crisis sanitaria no tardó mucho en expandirse a nivel mundial y en nuestro país Perú se registró el primer caso de Covid-19 el día 6 de marzo del 2020, una semana después en fecha 14 de Marzo ya se tenían 71 casos detectados siendo la mayoría ciudadanos provenientes de Europa y otros que habían contraído la enfermedad dentro del territorio nacional, ante este acontecimiento el día 15 de Marzo del 2020 el gobierno peruano a través del Presidente Constitucional Ing. Vizcarra envió un mensaje al pueblo peruano en todos los medios de comunicación anunció el D.S. No 008-2020-SA y anunció el estado de Emergencia Sanitaria en todo el territorio nacional por un plazo de 90 días calendarios para hacerle frente a la Pandemia generada por el coronavirus (COVID-19), en dicho mensaje indicó que el gobierno estableció una cuarentena general en todo el territorio nacional decretando el cierre temporal de sus fronteras por un plazo de 15 días con la intención de frenar el avance de la maldita enfermedad ocasionada por el nuevo coronavirus.

Ante el proceso de cuarentena declarado en el Perú, muchas empresas paralizaron sus actividades laborales en la oficina y de esta forma apareció el trabajo en casa y se convirtió rápidamente en la opción laboral a causa de las imposiciones de inamovilidad decretadas en el 2020 por el gobierno a fin de mitigar el proceso de contagios por Covid-19, ante lo acontecido el Home Office (trabajo remoto) demostró ser una muy buena opción laboral que se adoptó para brindar la continuidad de las actividades operativas de las diferentes empresas. Debemos entender que esta forma de laborar nos permitió el uso esencial de la tecnología desde casa u otro lugar en un horario de manera mucho más flexible beneficiando tanto al empleador como al colaborador, mejorando la productividad para la empresa y garantizando una mejor calidad de vida al empleado.

En nuestro caso de estudio la empresa Equanti S.A.C. implementó esta modalidad para continuar las labores y estableció líneas directrices claras y sistemas de control adecuado para este tipo de trabajo a fin de evitar vicios que pudiesen impedir obtener resultados favorables, con lo cual se pretendió garantizar el éxito de las operaciones de la empresa.

Equantic S.A.C. es una empresa que se encuentra dedicada al Comercio de Equipos para el análisis químico y soluciones tecnológicas, también se encuadra en brindar servicios de mantenimiento preventivo, mantenimiento correctivo, verificación operacional, instalaciones y capacitaciones a las empresas del rubro Farmacéutico, Minero, Metalúrgico, Petroquímico, Medio ambiental, Agro industria, Academia, Pesquero, alimentos y bebidas quienes como todas las empresas tuvieron que adaptarse a la nueva modalidad laboral para no paralizar sus funciones y cuidar la salud de sus colaboradores.

Durante el desarrollo de las actividades de la empresa en etapa de pandemia surgieron diversas circunstancias adversas al normal desenvolvimiento de las labores diarias, el análisis efectuado encontró diversas situaciones tales como: el contagio de Covid-19 en algunos colaboradores y otras situaciones al interior de la empresa las cuales impactaron en el normal desenvolvimiento de las actividades de la empresa y que detallaremos en esta investigación.

Es así que, el presente estudio de investigación tuvo como obj. gen. averiguar cómo influyó el Home office (trabajo remoto) en el estrés laboral durante el estado de emergencia sanitaria generada por el coronavirus (Covid-19) en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C. 2021, quienes decidieron rápidamente implementar la labor desde sus hogares para darle continuidad laboral y a la vez tratar de detener el avance vertiginoso del coronavirus (Covid-19).

Como consecuencia de esta problemática mundial establecida en nuestro Perú surge la siguiente interrogante general. ¿De qué manera influye el Home Office (Trabajo remoto), en el estrés laboral durante el estado de emergencia sanitaria generada por el coronavirus (COVID-19) en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C. 2021?

Establecida la problemática y la interrogante general se visualizan los siguientes problemas específicos: (a) Determinar cómo influye el planeamiento en el Home Office (Trabajo remoto) y cuáles son los síntomas de estrés en la Salud

Física como Mental de los colaboradores ocurridos durante el estado de emergencia sanitaria generada por el coronavirus (COVID-19) en la empresa Equanti S.A.C. 2021 (b) Evaluar cómo influye las TIC's del Home Office (Trabajo remoto) y cuáles son los síntomas de estrés existentes en la Salud Física como Mental de los colaboradores ocurridos durante el estado de emergencia sanitaria generada por el coronavirus (COVID-19) en la empresa Equanti S.A.C. 2021? (c) Determinar cómo influye el Clima Organizacional del Home Office (Trabajo remoto) y cuáles son los síntomas de estrés existentes en la Salud Física como Mental de los colaboradores ocurridos durante el estado de emergencia sanitaria generada por el coronavirus (COVID-19) en la empresa Equanti S.A.C. 2021.

Se planteó la hip. Gen, que el Home Office (Trabajo remoto) influyó significativamente en la adquisición de estrés laboral durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid-19 en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C. 2021. De esta hipótesis general se desprendió las siguientes hipótesis específicas: (a) La primera hipótesis plantea que el planeamiento de las operaciones influyó durante el Home Office (Trabajo remoto) significativamente en la Salud Física y Mental de los colaboradores durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid-19 en la empresa Equanti S.A.C. 2021?, (b) La segunda hipótesis plantea que: Las TIC's en el Home Office (Trabajo remoto) influyeron significativamente en la Salud Física y Mental de los colaboradores durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid-19 en la empresa Equanti S.A.C. 2021?. (c) La tercera hipótesis nos dice que: El Clima Organizacional durante el Home Office (Trabajo remoto) influyó significativamente en la Salud Física y Mental de los colaboradores durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid-19 en la empresa Equanti S.A.C. 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo vamos a presentar todos los documentos que hemos tomado en cuenta para la elaboración de la presente investigación, podemos notar que existen escritos que corresponden al ámbito internacional y nacional. Luego de haber tomado conocimiento de ellas, he descrito un resumen ejecutivo en la que he plasmado las hipótesis que cada investigador planteo para el problema terminando con el análisis de los resultados y las conclusiones a las cuales llegó cada uno de los autores.

A nivel internacional podemos citar a diversos autores como Zorrilla (2017) una investigación efectuada en España que centra su análisis de exploración en los profesionales de la educación, para ello, efectuó el análisis de una situación y determinar si existió alguna vinculación entre las variables psicosociales y laborales confrontándolo con el Síndrome de Burnout, también analizó las estrategias de afrontamientos más eficaces.

El mencionado autor determinó los factores de riesgo que normalmente amenazaban a la profesión docente y con ello diseño una guía de intervención al interior de los propios centros educativos, este estudio tuvo una población muestra de 210 profesores de distintas etapas educativas en institutos de educación secundaria públicos (Enseñanza Secundaria Obligatoria) de la zona educativa Condado-Campiña perteneciente a la provincia de Huelva en España.

Este estudio planteó dos objetivos fundamentales, el primero buscaba analizar y determinar el nivel de asociación que existía entre el síndrome de Burnout que se encontraba asociado a todos sus factores de riesgo, por otro lado, el segundo objetivo era como abordar el Síndrome de Burnout tratando de minimizarlo y/o eliminarlo. Dicha investigación empleó un diseño de modelo transversal descriptivo con la finalidad de analizar los valores y su incidencia en cada una de la variables, también se usó el Inventario de Burnout de Maslach (Maslach y Jackson 1981, 1986) el cual representaba el instrumento de evaluación de Burnout más aceptado por toda la comunidad científica. Los resultados de dicha investigación nos mostraron que sólo existía una correlación significativa entre las variables Realización y las conductas gravemente perjudiciales para la convivencia

del centro ($r=-0.166$ y $p=0.016$, también se halló que los componentes más significativas se encontraban los diferentes elementos asociados al Burnout con las estrategias de afrontamiento que muestran un total de doce asociaciones significativas para todas las estrategias excepto expresión emocional y evitación de problemas.

En el trabajo realizado por García & Iglesias & Romay y Saleta (2016), documento denominado “Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria”, se tuvo como finalidad evaluar los riesgos psicosociales de los docentes universitarios y a la vez identificar las áreas que requerían mejora para conseguir una organización saludable, en cuanto a la población y muestra estuvo constituido por 621 docentes pertenecientes a la Universidad de Coruña. La técnica que se empleó para recopilar los datos fue la encuesta y se les aplicó el cuestionario ISTAS 21 adaptado en la población española.

Dentro de los resultados con respecto a la salud mental se evidencio una situación desfavorable en cinco dimensiones psicosociales, las cuales fueron: altas exigencias psicológicas, doble presencia elevada, baja estima, bajo apoyo social e inseguridad elevada en el empleo. En la verificación también se encontró que una situación favorable en la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo. También se comprobó que no existió un único perfil de profesor universitario en riesgo psicosocial. Los autores concluyeron que los docentes universitarios presentaban un diagnóstico de riesgos psicosociales en los docentes universitarios y a partir de esta visión de riesgos se desarrolló estrategias de prevención de riesgos dentro del ámbito docente universitario.

En el Perú hemos podido encontrar diversos estudios de investigación referente al Home Office (trabajo remoto) y su vinculación con el estrés laboral, sin embargo, hemos tomado contacto con aquellos que consideramos más importantes para nuestro propio desarrollo, a continuación mostraremos un breve resumen de la información que contiene cada uno de ellos.

La investigación llevada a cabo por Rivera, (2021) nos sirvió para conocer la relación de dependencia entre las variables denominadas Funcionalidad Familiar y el Estrés Laboral de los colaboradores de las compañías constructoras de Lima,

Perú. Al respecto, la hipótesis general verificó la existencia de alguna dependencia entre el Estrés Laboral y la Funcionalidad Familiar en los colaboradores de tres compañías constructoras en Lima - Perú, para este análisis se tuvo una muestra poblacional de 149 colaboradores pertenecientes a las 3 compañías y que trabajaron sólo en el área administrativa. La averiguación fue del tipo nivel descriptivo Correlacional no causal, el diseño no fue experimental de corte transversal, la colección datos fue realizada en un solo momento y en un único tiempo.

El resultado de la investigación llegó a la conclusión de que no existió dependencia entre el Estrés laboral y Funcionalidad familiar, a la vez se observó que existió asociación entre algunas de las dimensiones de las 2 variables en los colaboradores de las tres empresas constructoras en Lima - Perú. Se pudo determinar que el Territorio Organizacional era la dimensión que presentó mayor relevancia en los resultados del estrés laboral, mientras que, las dimensiones con mayor impacto en la variable Funcionalidad familiar resultó ser la Adaptación y el Gradiente de Recurso personal.

La muestra poblacional arrojó un nivel bajo de disfunción familiar con 32.9%, un 49.7% de función familiar buena, mientras que el estrés alcanzó un nivel bajo de 69.8%. También se encontró correlaciones entre el factor sociodemográfico de la Edad y la Funcionalidad Familiar y entre algunas dimensiones de la variable factor sociodemográfico del Grado de Instrucción y el Estrés Laboral.

Según Rupay Huarcaya (2018), en su investigación: Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú, tuvo como objetivo analizar la relación estadística que existió entre los niveles de estrés laboral y los riesgos psicosociales laborales de los tripulantes de cabina de una aerolínea del Perú.

La investigación presento un modelo descriptivo, transaccional, correlacional el cual no fue experimental debido a que el objetivo era mostrar los resultados del análisis en un determinado momento de la interrelación no causal entre las variables: dimensiones de los riesgos psicosociales laborales y los niveles de estrés laboral. La investigación en mención contó con una muestra significativa de 1074

tripulantes una aerolínea peruana los que se encontraban trabajando fundamentalmente en la ciudad de Lima en vuelos aéreos con destinos nacionales e internacionales.

Las personas del grupo fueron los tripulantes y jefes de cabina. El muestreo fue del tipo intencional y NO probabilístico, la muestra que se empleó en este estudio estaba conformada por 132 personas de los cuales 92 tripulantes fueron mujeres y los 40 restantes eran varones.

Los resultados de la investigación concluyeron en aceptar que existió evidencia de correlación entre las dimensiones de riesgos psicosociales laborales y los niveles de estrés laboral en los tripulantes de cabina de la aerolínea del Perú. Del mismo modo los resultados mostraron que existió mayor asociación entre las posibilidades de desarrollo y el índice general de estrés laboral con un valor de (0.758), la doble presencia y el índice de estrés laboral (0.748) y exigencias psicológicas con el índice de presión laboral (0.744). Asimismo se encontró que la menor correlación existió entre los siguientes componentes: exigencias psicológicas y severidad de estrés laboral (0.461), frecuencia de estrés laboral y apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (0.465) y compensaciones con frecuencia de estrés laboral (0.470).

Con relación a la frecuencia y los niveles de estrés laboral, se pudo notar que en todos los componentes la mayor frecuencia de tripulantes presentó un nivel medio, seguido de tripulantes que presentaron un nivel alto y en menor porcentaje un nivel bajo. 108. Los puntajes más altos respecto a la frecuencia y los niveles de estrés laboral fueron: índice de presión laboral con 70 tripulantes (53.0%) y el índice general de estrés laboral con 92 tripulantes (69.7%), ambos en niveles medio.

En lo referente a la frecuencia y los niveles de riesgos psicosociales, se observó resultados variados; por ejemplo, en la variable exigencias psicológicas la mayor frecuencia corresponde a 61 tripulantes quienes presentaron un nivel bajo de riesgo (46.2%); en la variable doble presencia se tiene que 95 tripulantes presentaron un nivel medio de riesgo (72.0%), en lo que respecta a la calidad de liderazgo y el apoyo social en la empresa se tiene que 71 tripulantes tuvieron un nivel bajo de riesgo (53.8%); para las compensaciones se tiene que 76 tripulantes

representaron la mayor frecuencia con un nivel medio de riesgo (57.6%), respecto al desarrollo de habilidades y el trabajo activo 66 tripulantes presentaron un nivel alto de riesgo con un nivel de 50%.

Por otro lado, Juárez y Recuenco, Trujillo Perú (2019), en su tema de investigación denominada “Factores que permiten la Implementación del Teletrabajo en empresas de servicios del sector privado en Trujillo” tuvo como finalidad principal investigar y determinar cuáles fueron las principales razones que viabilizaron la aplicación del trabajo remoto en las empresas privadas en la localidad de Trujillo. Para su estudio usó una investigación aplicada con carácter descriptivo empleando un diseño que no ha sido Experimental de corte transversal-propositiva.

Por conveniencia se empleó una muestra que no fue probabilística y la conformaron 15 empresas privadas y para el análisis se contrató la pericia de un consultor experimentado en la línea de investigación. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuestas muy bien redactadas y documentadas y se planteó reuniones con personal de gerencia, los jefes de áreas y también a los supervisores a quienes se les aplicó los diversos documentos de datos y análisis.

En el análisis, así como en el procesamiento de la información y datos se usó el programa estadístico SPSS, llegando a la conclusión que la gran mayoría de empresas privadas se encontraban inmersos en el mundo digital pues contaban con todos los recursos y herramientas digitales a nivel software y hardware para poder desarrollar el trabajo remoto o teletrabajo.

Con respecto al factor organizacional se pudo constatar que un significativo número de empresas presento una cultura Open Mind y todas las condiciones a favor para poder implementar la modalidad del trabajo remoto, no obstante existió cierta incertidumbre por la ausencia de una supervisión de las labores del trabajador considerando que este desempeño laboral era por objetivos y/o metas establecidas entre el empleador y el empleado. Si extendemos el análisis al ámbito jurídico vemos que existió poco de conocimiento de las leyes que regulaban el trabajo remoto, tampoco hubo conocimiento de las normas, políticas y convenios relacionados a los derechos y las obligaciones contractuales del teletrabajador.

También se concluyó que no existió o es muy tímida la promoción y difusión de esta modalidad laboral en los medios de comunicación hablados y escritos en el país.

Conforme a lo indicado por Alonzo Lima, (2020) en su investigación denominada "El agotamiento emocional en colaboradores de 40 a 50 años de edad a causa del trabajo remoto generado por el aislamiento social en empresas privadas de la ciudad DE LIMA METROPOLITANA, detalló que la finalidad de la investigación consistió en encontrar todos los elementos causantes de la fatiga y posterior agotamiento físico y emocional del teletrabajador, se esperaba que al investigarlas y analizarlas se pudiera regular y mejorar sus condiciones laborales, con ello se desprendió una futura implementación en un proyecto en beneficio de los tele colaboradores del país que se encontrasen agobiados por el estrés laboral producido por esta modalidad laboral remota.

Para esta investigación se empleó encuestas y entrevistas que se efectuaron de manera virtual debido a la situación de aislamiento social por Covid-19 mediante las plataformas Google Forms y Zoom respectivamente.

El estudio realizó un modelo descriptivo, transaccional, de corte transversal - propositivo, el diseño no fue experimental. Para el análisis se efectuó un muestreo no probabilístico que estuvo formado por 30 docentes y 30 colaboradores remotos del ámbito privado correspondiente a una empresa mayorista de cómputo.

El trabajo de López y Neira (2019) en su estudio titulado El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú, tuvo como fin describir, analizar y determinar todos los efectos de estrés laboral originados por la modalidad laboral del teletrabajo de los colaboradores del Banco de Crédito de la provincia de Trujillo concernientes al año 2019.

La hipótesis prevista en el estudio fue: Existió vinculación directa y significativa entre el estrés laboral y el teletrabajo, para ello se realizó un diseño del tipo explicativo – descriptivo. La averiguación tomó una muestra poblacional de 42 colaboradores de las oficinas del Banco de Crédito de la ciudad de Trujillo en el 2019, para ello se utilizó un muestreo que no era probabilístico y la técnica usada fue la encuesta y como instrumento detallaron 2 cuestionarios de preguntas al respecto, en el primero se detallaron 17 ítems de preguntas abiertas relacionados

al ámbito del teletrabajo mientras que el segundo cuestionario relacionado al estrés laboral que contenía 25 ítems con una escala del 1 a 7 puntos. Para el procesamiento, análisis y creación de tablas y gráficos de datos complejos se utilizó el software Excel y el SPSS v.26 que es un formato que ofrece IBM para un análisis estadístico y Solución de Servicio, ambos programas son muy populares entre los usuarios de Windows.

Al final del estudio se concluyó que existió una vinculación directa entre el estrés laboral y el teletrabajo relacionado a: La Consciencia de los beneficios del teletrabajo y el recibir capacitaciones en el trabajo las cuales son condiciones que generaron estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la localidad de Trujillo 2019.

Esta investigación nos señaló los lados positivos del teletrabajo en los colaboradores, los cuales son los siguientes: la comodidad y/o facilidad de acceso a este tipo de trabajo, de hecho, es innovador y requiere cierta destreza y conocimientos de tecnologías digitales de información y de computación y el trabajo tiene como meta el cumplimiento de objetivos.

Baldeón (2020) presenta un estudio de investigación en la Municipalidad provincial de Junín donde efectúa un análisis para determinar la relación que existe entre las variables trabajo remoto y la eficiencia de todo el personal administrativo de la municipalidad, su estudio presento un enfoque cuantitativo, con un diseño básico, no experimental a nivel correlacional. Aquí también se usó la técnica de la encuesta y un cuestionario como instrumento de recolección de datos, la muestra usada para el análisis fue de 92 trabajadores.

Los resultados del estudio indicaron que existió una correlación moderada positiva con una valor de 0.501 y $p=0.000$ entre las variable trabajo remoto y la variable eficiencia del personal en la Municipalidad provincial de Junín 2020.

Continuando con el desarrollo del marco teórico, se tomó en cuenta las variables de dicho estudio, se considera la variable home office a los autores Herdon & Rab (2021) indican que este término se basa en el trabajo en casa, pero enfatizan que es engañoso, ya que no existe regulaciones en el código laboral de la mayoría de países, por otro lado señalan que existe dos métodos en relacion al trabajo desde casa, que viene a ser el teletrabajo y la relación jurídica de los trabajadores a domicilio. En otras palabras home office está regulado por el recurso

humano de las empresas que significa realizar actividades en el hogar mediante una base ad-hoc. Dicho concepto se fracciona en las siguientes dimensiones, (a) Planeamiento, según Hernández (2019) señala que este término marca el comienzo del procedimiento de decisión de la alta gerencia con la finalidad de lograr la prospectiva eficiente, tomando en consideración la situación actual y de las oportunidades y fortalezas que presenta las organizaciones.

Esta mencionada dimensión atribuye una serie de indicadores que profundizan el significado de la investigación, entre estas tenemos a (a.1) Comunicación, puesto que Lara (2022) expresa énfasis a la producción de mensajes que realiza principalmente los colaboradores donde entablan una conversación recíproca con la finalidad de realizar las actividades sin impedimentos en el flujo de la misma, es por ello que este término es muy apreciado ya que sin comunicación no existiría un correcto orden en las empresas.

El segundo indicador es (a.2) Gerencia, donde los autores Meza & Moreno (2019) señalan que dicho término hace referencia a todos los empleados altamente calificados que pertenecen al departamento gerencial y son responsables de evaluar y administrar los acuerdos externos e internos en una organización, el tercer indicador de esta dimensión es (a.3) Gestión de tiempo, según Arboleda & Cardona (2018) señalan que es el procedimiento de planificación y práctica continua empleando un tiempo específico para el desarrollo de procesos concretos especialmente para aumentar el rendimiento o efectividad y para finalizar con los indicadores de esta dimensión, se presenta al último indicador (a.4) Espacio de trabajo, el cual los autores Dávila, Ortiz & Sánchez (2017) explican que dicho término es fundamental en el momento donde se requiere que la producción sea efectiva ya que todos los procesos pertenecientes a una empresa demandan su respectivo ambiente para lograr los resultados esperados, adaptando técnicas o herramientas como son la innovación y la tecnología.

Prosiguiendo con la segunda dimensión perteneciente a la variable home office tenemos a las (b) TICs, los cuales según Kitsuta & Quadros (2019) ha cambiado totalmente la forma de trabajo puesto que brinda muchos beneficios tales como automatizar procesos repetitivos, poseer un mejor manejo de la información en la empresa y sobre todo que los departamentos de la empresa estén correctamente integrados y comunicados. Dicha dimensión se divide en los

siguientes indicadores (b.1) Capacitación, según Velásquez (2017) atribuye al proceso planificado en el cual los colaboradores participantes obtienen conocimientos pertinentes y significativos para realizar una determinada serie de funciones con la finalidad de aumentar el rendimiento personal, como segundo indicador sería (b.2) Equipamiento, por ende Rodríguez, Cáceres & Rojas (2021) señalan a aquellos dispositivos que intercambian información mediante una red local pertenecientes a una empresa, donde son necesarios para el correcto funcionamiento de los procesos de negocio y como tercer y último indicador vendría ser (b.3) Conectividad, el cual atribuye a Castillo & Gómez (2020) quienes definen como aquel atributo que permite a los ordenadores establecer una conexión mediante la internet o pertenecientes al dominio de la empresa.

Continuando con la tercera dimensión se tiene a (c) Clima Organizacional, por lo cual Chiang, Heredia & Santamaría mencionan que este término tiene muchos significados, pero ellos sostienen que este factor está relacionado con el tipo de empresa en el que se analiza, es por ende que consiste en la descripción de una empresa y como se distingue de las demás, mediante el comportamiento de las personas ya que se debe demostrar que el entorno laboral posee atributos como la comunicación, la comprensión, la asertividad y la compensación. Es por ello que se divide en los siguientes indicadores: (c.1) Responsabilidad, mediante Gallego (2021) señala como aquel valor ético comúnmente encontrado como parte de la familia, hogar y labor consta en cumplir determinadas actividades en un intervalo de tiempo.

Continuando con el segundo indicador (c.2) Recompensa, según Gonçalves, Nanda, Correa & Sousa (2018) indican que este término es muy valorado en las organizaciones ya que significa motivación e importancia por un desempeño óptimo por parte de los colaboradores, seguidamente del tercer indicador (c.3) Trabajo en equipo, el cual Ye, Prats, García, Guijarro & Martínez (2019) señalan que dentro de una empresa existen jerarquías y agrupaciones donde se realizan determinadas actividades donde participan muchos colaboradores, el trabajo en equipo significa la participación unida de un grupo para lograr un objetivo o cumplir una función determinada, por consiguiente tenemos a (c.4) Identidad, la cual Vladimirovich & Igorevna(2021) lo representan como aquella unión de cada persona con las dimensiones el espacio, tiempo y con el contacto del resto de colaboradores en una

actividad determinada, y finalmente a (c.5) Compromiso, donde Quispe & Paucar (2020) sostienen que es un nexo afectivo presente en los colaboradores con la empresa en la que pertenecen y existe similitud en los objetivos propios con los objetivos de la empresa.

Continuando con la siguiente variable Estrés laboral alega al autor Ramirez (2019) quien señala que las personas que sufren este efecto psicológico son aquellas quienes no pueden superar las exigencias brindadas en el centro laboral y es por ende que su desempeño tiende a disminuir. Por otro lado esta variable se divide en 3 dimensiones las cuales son (a) Estresores Físicos, según Alvites (2019) son aquellos factores laborales que causa disgusto o molestia al realizar una actividad.

Esta se divide en los siguientes indicadores (a.1) Ruido, asimismo Alvites indica el ruido es el principal factor de estrés evaluado por científicos ya que se ha demostrado que este factor psicológico puede traer enfermedades cardiovasculares y la diabetes, como segundo indicador se tiene a (a.2) Iluminación, otra de las posibles factores que menciona el autor corresponde al nivel de iluminación que se posee en el centro laboral ya que muchos casos de este factor causan fatiga y cansancio, como tercer indicador se tiene a (a.3) Puesto de trabajo, en este caso el autor menciona que se da cuando el colaborador no está capacitado para el puesto asignado, por ende las exigencias le provocan un malestar mental ya que no puede cumplirlas con eficiencia, como ultimo indicador se tiene a (a.4) Ergonomía, el caso de la ergonomía consiste en algunas interacciones que causan fastidio y molestia al colaborador, es cuando no se tiene la adecuada capacitación en la atención al cliente.

La siguiente dimensión llamada (b) Estresores Psicológicos, hace referencia al autor Amaya (2019) quien explica que son amenazas provocadas al sentido común de cada persona, vulnerando sus pensamientos, emociones o sentimientos. Esta dimensión se divide en los siguientes indicadores: (b.1) Cansancio, según Herazo, Campo & Alexander (2018) explican que consiste en aquella percepción radical de debilidad por falta de energía, encontradas en personas que disponen de horarios inescrupulosos y afectan a su calidad de vida, como segundo indicador se tiene a (b.2) Tecnoestrés, según Amaya lo relaciona con la usabilidad a nuevas Tecnologías de información que causan efectos negativos en colaboradores que

no están adaptados a la tecnología, y como tercer indicador se tiene a (b.3) Carga mental, según Herazo, Campo & Alexander (2018) sostienen que es la cantidad de responsabilidades que una persona tiene en mente y se le es difícil controlar ya que va ligado a las exigencias de la organización, y finalmente como cuarto indicador se tiene (b.4) Incertidumbre, por ello Ramírez (2019) menciona que son fenómenos que representan decisiones desconocidas o futuros impredecibles.

Finalizando con la tercera dimensión se tiene a (c) Estresores Emocionales, según Amaya (2019) son aquellos factores que afectan específicamente el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores.

Esta dimensión se fragmenta en los siguientes indicadores (c.1) Miedo, según Moya, Pelfini & Aguilar (2018) indican que el miedo es una emoción principal de todas las personas ya que nos sirve para calcular el grado situacional de peligro en la que uno se encuentra como siguiente indicador se tiene a (c.2) Ansiedad, por otro lado Amaya (2019) sostiene que la ansiedad es una enfermedad mental la cual consiste en que la persona está continuamente nervioso ya que posee muchas responsabilidades y pierde la tranquilidad, como tercer indicador se tiene a (c.3) Depresión, según Alvites (2019) afirma que la depresión es una consecuencia mental de la excesiva tristeza que causa a cualquier persona, como síntoma principal de este mal, se puede identificar en la falta de interés en el trabajo y finalmente se tiene a (c.4) Recompensa, el cual según Gonçalves, Nanda, Correa & Sousa (2018) indican que este término es muy valorado en las organizaciones ya que significa motivación e importancia por un desempeño óptimo por parte de los colaboradores

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Desde el punto de vista de Escudero y Cortez (2018), presentan al *Tipo de investigación*, como una actividad intelectual cuyo fundamento se basa en la planificación ordenada y sistemática de la información cuya finalidad es revelar y obtener nuevos conocimientos, para ello se valen de procedimientos que corresponden a un método científico.

Según Hernández & Mendoza (2018) todo proceso de investigación es un proceso creativo y objetivo que tiene como características específicas ser un arduo trabajo efectuado bajo un método científico que emplea todo el conocimiento que se encuentra disponible para elaborar el marco teórico respecto a un problema de carácter científico y cuyo análisis se basa en plantear una hipótesis con respecto al problema y cuyos resultados finales que incluyen conclusiones y recomendaciones son divulgados para el conocimiento general.

En el caso que nos reúne, nuestro estudio corresponde a una investigación que presenta un enfoque cuantitativo y para ello se empleó el método del tipo hipotético deductivo que consiste en la validación o rechazo de la hipótesis planteada, Bernal (2016) nos indica que la metodología hipotética-deductiva inicia con un conjunto de suposiciones las cuales el estudio intenta rebatirlas o en su defecto aceptarlas concluyendo en hechos que pueden ser comprobados en la realidad. La información recogida nos reveló la vinculación que existe entre las variables estrés laboral y teletrabajo en la empresa Equanti S.A.C. en el 2020.

En referencia a la investigación efectuada y sus alcances se tiene que presentar un enfoque tipo cuantitativo debido a que la naturaleza de los datos y para lo cual se ha creado en base a un instrumento estandarizado denominado cuestionario de preguntas los cuales son empleados para la colección de la información que son de naturaleza numérica se usó una escala de ponderación numérica que dependía de la intensidad de la pregunta, en lo referente al análisis de la información se empleó ciertas herramientas estadísticas con la intención de determinar los diversos patrones de comportamiento de la población muestreada.

Nuestra investigación presenta un diseño del tipo No Experimental debido a que se realiza solo en función a la observación del objeto de estudio en su estado

natural y no se manipula deliberadamente las variables para obtener un resultado. Decimos que nuestra investigación es Observacional debido a que se efectúa simplemente por observación del fenómeno sin la intervención del investigador, solo vamos a mostrar el evento original, también es Transversal porque toda la información y/o datos se recolectan en un solo momento, en un lapso único cuyo propósito es describir y/o explicar la relación entre las variables analizadas.

También es correlacional porque en todo momento se buscó conocer el grado de afinidad o asociación que existía entre dos o más variables en un entorno determinado, que luego son analizadas y cuantificadas para determinar la relación existente (Hernández & Mendoza,2018).

El *Diseño de la investigación*, de la presente investigación estuvo relacionado con el Home Office (trabajo remoto) y el estrés laboral como variables de análisis en una población muestra de los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C. en Lima, Perú. Para este trabajo se tuvo un diseño no experimental el cual lo vamos a realizar sin la necesidad de manipular las variables, conforme a lo indicado por (Hernández & Mendoza,2018).

Siendo su diagrama del diseño correlacional dónde: (M) Representa a los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C. y cuyas variables están representadas por (Ox) Variable No 1 Home Office (trabajo remoto) y (Oy) Variable Estrés Laboral. que se relacionan con una R^2 que relaciona entre las variables Ox y Oy.

Nivel de investigación: La investigación que hemos empleado presenta un nivel Básico, de tal manera que nos centraremos con propuestas de soluciones prácticas al problema planteado.

3.2. Variable y operacionalización

Arias (2012) señala que una variable estadística representa una característica, atributo o propiedad que puede estar presente o ausente en individuos y grupos.

Definiciones de la variable Home Office (Variable 1: Home Office)

Definición conceptual: El Home Office o trabajo remoto es una forma de laborar en un sitio que no es la oficina el lugar donde se realiza esta labor puede estar alejado de la oficina principal inclusive puede traspasar las fronteras del país de origen, para ello emplea las plataformas digitales de las tecnologías informáticas

y de comunicación (TICs),

Para la (Eurofound y OIT, 2019) El teletrabajo se conceptualiza como el empleo de tecnologías de la información y las comunicaciones, tales como: teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador. Chuco (2019) indica que el teletrabajo es una modalidad laboral que hace uso de las TICs desde cualquier lugar distante diferente a las oficinas de la empresa.

En nuestro país el Ministerio de Transportes y Comunicaciones del Perú presento una guía de aplicación para el trabajo remoto y lo definió como la ejecución de diversos servicios prestados por un trabajador o trabajadora que se encuentra en su casa o en algún lugar físicamente en aislamiento domiciliario. Indica también que esta labor se realiza empleando los medios y equipos que nos brinda la tecnología de información y comunicaciones TIC´s (internet, telefonía, programas informáticos, etc.).

Definición operacional: Hemos efectuado una análisis de esta variable aplicando un cuestionario de 36 preguntas a los colaboradores, en dichas preguntas se trata de averiguar el impacto al entorno del desarrollo del trabajo en casa. En este caso hemos empleado tres dimensiones las cuales son: planeamiento, tecnologías de información y comunicaciones (TIC´s) y por último el clima organizacional.

A continuación detallo el concepto de cada dimensión y los indicadores en los cuales se apoya para su análisis en nuestras investigación.

Variable 2: Estrés Laboral: De acuerdo a Lazarus y Folkman (1986) dos estudiosos del estrés, quienes plantean un modelo de estudio transaccional para tratar de explicar el estrés percibido por una persona; los autores de dicha teoría consideran al estrés como un proceso y no como una respuesta, en ese sentido en su investigación manifiestan que el estrés se produce por la relación existente entre la persona y el entorno con el cual interactúa. Marente & Vallinas (2016) menciona el siguiente concepto: El estrés laboral consiste en el desequilibrio existente entre la capacidad de la persona y las demandas laborales exigentes que afronta en la vida cada individuo

Sin embargo, Hoyo, Pérez & Medina (2018), a diferencia de lo manifestado por Lazarus y Folkman, ellos indican que el estrés en toda persona la considera como una respuesta que puedes ser del tipo fisiológica y/o psicológica y del comportamiento de toda persona la cual está tratando de adaptarse y ajustarse a presiones que pueden ser internas y/o externas las cuales de alguna manera lo condicionan y por ende le causan estrés en sus diferentes formas.

En la presente investigación definiremos el término Estrés Laboral de la siguiente manera: “Un fenómeno adaptativo que afecta a todos los seres humanos y que contribuye en buena medida a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus labores diarias y a un desempeño eficiente y eficaz en las diferentes circunstancias que se enfrenta en la vida”. Como verán, esta breve descripción anunciada es totalmente diferente a lo que normalmente conocemos como estrés, ya que, en ciertas situaciones este fenómeno puede ser considerado como el comienzo o arranque que facilita al trabajador a usar sus capacidades personales en toda su totalidad, en otras ocasiones las habilidades y recursos personales del trabajador se ven superadas debido a una exhibición constante de momentos percibidos como incontrolables.

Definición operacional: Para la variable estrés laboral de acuerdo a la teoría asumida se presenta 3 dimensiones para su evaluación: estresores físicos, estresores psicológicos y los estresores emocionales, para el análisis de cada dimensión se han elaborado una serie de preguntas al respecto los cuales están distribuidos en un cuestionario de 36 preguntas las cuales son dirigidos a los colaboradores que se encuentran laborando en la modalidad remota desde casa, con lo cual estamos tratando de evaluar si el estrés laboral presente en los colaboradores se debe a las condiciones laborales de trabajo remoto. Cada una de las dimensiones presenta indicadores para su medición a través de diversas preguntas, las cuales podemos observar en el Anexo 1 Matriz de Operacionalización de las variables.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población: Si tenemos en cuenta la definición estadística efectuada por Salazar, Castillo & Del Castillo (2017) se refiere al conjunto o elementos homogéneos cuyas características se desea analizar y describir para finalmente establecer las conclusiones, indican también que las poblaciones pueden ser finitas o infinitas. En nuestro caso de investigación se presenta un análisis a una población finita conformada por 80 colaboradores de la empresa Equanti S.A.C. del Perú que ocupan diversos cargos que van desde la gerencia general, recursos humanos, finanzas, contabilidad, sistemas, ingeniería a quienes se les aplicó los instrumentos de home office y estrés laboral de forma remota.

La Muestra: Según lo indicado por Salazar, Castillo & Del Castillo (2017) una muestra es definida como un grupo de individuo a los cuales se le efectuarán cierto análisis y/o estudio. El INEI (2018), complementa y nos menciona que toda muestra corresponde a un subconjunto de elementos seleccionados de la población conforme a un plan ya establecido y del cual se pretende analizar para poder efectuar inferencias respecto a la población de donde procede. Para la presente investigación trataremos de encontrarla inicialmente mediante la fórmula estadística para una población finita, para ello tendremos en cuenta un margen de error del 0.05%

El Muestreo: Desde el punto de vista de Salazar, Castillo & Del Castillo (2017) consideran que es una técnica que permite elegir muestras de una población en estudio, adicionalmente Hernández & Mendoza (2018) menciona que todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos en dicha muestra.

Mientras que el Tamaño de la muestra: Se representa un término muy empleado en las investigaciones de mercado con la intención de definir la cantidad de elementos que pueden ser incluidos en una encuesta, estudio o experimento. En nuestro caso haremos el ejercicio de calcular el tamaño de una muestra finita considerando para ello la siguiente fórmula estadística

Las diversas tesis realizadas y los juicios de expertos indican los siguientes valores que vamos a considerar para remplazar y encontrando así la muestra ideal

para este trabajo que fue remplazados en los valores numéricos de e, Z y p en la formula del tamaño de muestra obtenemos lo siguiente: $n = 67$.

Efectuando la operación obtenemos que nuestra investigación requiere 67 colaboradores remotos de la empresa Equanti S.A.C., con el valor hallado de la muestra 67 y conociendo la cantidad de empleados 80 presentamos la Tabla 01 (*Distribución de la población y muestra de los colaboradores de la empresa Equanti 2021*).

Tabla 1

Distribución de la población y muestra de los colaboradores de la empresa Equanti 2021.

Empresa Equanti S.A:C:	Población	%	Muestra	%
Colaboradores	80	100	67	100
Total	80	100	67	100

Fuente: Equanti S.A.C., elaboración propia.

Criterio de inclusión

Según Arias J. et. al. (2016) considera que los criterios de inclusión son las características específicas de cada individuo que lo habilitan y lo hacen elegible para ser parte de la muestra en la investigación, es decir, cumplen con todos los criterios de selección de la muestra poblacional.

En nuestra investigación los criterios de inclusión son los siguientes: (a) Pertener al staff de colaborador de la empresa Equanti (b) Debe ser varón o mujer de cualquier edad.(c) Desempeñar sus labores diarias en la modalidad remota.(d) Debe responder el cuestionario de manera gentil y voluntaria.

Criterios de exclusión

Respecto a los criterios de exclusión, Arias J., et. al. (2016) consideran que son las cualidades que presentan los individuos los cuales pueden alterar, distorsionar o modificar los resultados de nuestro estudio y como consecuencia de ello los denominamos 'individuos no elegibles' para nuestra investigación.

En nuestro estudio los criterios de exclusión son los siguientes: (a) Colaborador que niega su consentimiento para emplear los resultados que muestra su encuesta personal. (b) Todos los colaboradores que se encuentren enfermos con descanso médico, vacaciones o que hayan renunciado. (c) Personal de seguridad, de limpieza, choferes y otros que sólo trabajan de forma presencial en las oficinas.

3.4. Técnica de instrumento y recolección de datos

A continuación mostraremos la forma como hemos obtenido los datos que provienen de las variables de estudio: home office y estrés laboral, en el momento de su aplicación a los colaboradores se consideró las técnicas e instrumentos que mostramos a continuación:

Técnicas, Para nuestra recolección de los datos de nuestra investigación se empleo una encuesta con el fin de recabar toda la información respecto al Home Office y el estrés laboral y su implicancia en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C.

Al respecto, Arias (2012) nos indica que toda encuesta se fundamenta a través de un cuestionario de preguntas las cuales tienen que ser preparados con el único propósito de obtener toda la información necesaria para responder a los objetivos y poder validar las hipótesis de nuestra investigación.

La encuesta: Es un procedimiento de una investigación descriptiva en el cual el autor del estudio plantea una serie de preguntas a un determinado número de personas, al respecto Casas, Repullo y Donado (2002) nos indican que constituye una técnica que emplea una serie de procedimientos estandarizados de investigación a través de los cuales se recoge y luego analiza una serie de datos de una muestra de casos representativos de una población.

Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario: Tal como se ha mencionado anteriormente, el instrumento empleado en nuestra investigación ha sido un cuestionario, al respecto y según Hernández & Mendoza (2018) constituyen un instrumento que consta de un conjunto de preguntas que se relacionan con una o más variables que se van a investigar. Nuestro cuestionario plantea 72 interrogantes en total, las cuales se han dividido en 2 bloques, el primer bloque de 36 preguntas está relacionada a la variable Home Office (trabajo remoto) y las 36 interrogantes finales corresponden

a la variable Estrés Laboral. Todas las preguntas han sido cuidadosa y minuciosamente elaboradas, explicadas y aprobadas para su ejecución y cumplen con plantear la problemática existente y a través de la cual se establecen las hipótesis que luego el análisis estadístico nos permitirá validarlas o rechazarlas.

Para nuestra investigación hemos creado un cuestionario digital y para ello hemos usado el formulario digital de Google denominado “Google Forms”, la cual es una aplicación del Google Suite y nos permite elaborar en minutos formularios y encuestas de forma fácil y sencilla, adicional tiene la ventaja de que las respuestas a los formularios se pueden integrar a las hojas de cálculo de Google para su visualización, asimismo es posible exportar toda la información recabada a una hoja de cálculo de Excel para efectuar el análisis correspondiente y obtener datos estadísticos e incluso gráficos.

El instrumento usado para nuestro análisis de la variable Home Office, fue el Cuestionario No 1, el cual hemos denominado Test Home Office (THO), el cual consta de 36 preguntas distribuidas en 3 dimensiones: planeamiento, tecnologías de información y comunicaciones TIC’s y clima organizacional.

Asimismo, en el caso de la variable estrés laboral se ha creado un Cuestionario No 2, denominado Test Estrés Laboral (TEL), que consta de un cuestionario de 36 ítems que abordan las 3 dimensiones usadas: estresores físicos, estresores psicológicos y estresores emocionales.

Ficha técnica de los instrumentos

Variable 1: Home Office

Nombre: Test Home Office - THO

Objetivos: Diagnosticar de manera individual el nivel de desarrollo del Trabajo remoto en etapa de aislamiento por pandemia.

Autores: Rosivett Magaly Puell Palma

Jeanpier Alexander Cerna Sebastiani.

Formato: Tipo Likert.

Administración: Individual

Aplicación: Vía correo electrónico a través de internet.

Duración: 15 minutos

Cantidad de Ítems: 36

Puntuación y escala

1 = Totalmente en desacuerdo.

2 = En desacuerdo.

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4 = De acuerdo.

5 = Totalmente de acuerdo.

Sujetos de aplicación:

Colaboradores de Equanti S.A.C.

Variable 2 : Estrés Laboral

Nombre : Test Estrés Laboral TEL.

Objetivos: Medir en forma individual el nivel de estrés percibido por los colaboradores durante el desarrollo del Trabajo remoto en etapa de aislamiento por pandemia.

Autores: Rosivett Magaly Puell Palma

Jeanpier Alexander Cerna Sebastiani.

Formato: Tipo Likert

Administración:

Individual

Aplicación: Vía correo electrónico a través de internet.

Duración: 15 minutos

Cantidad de Ítems: 36

Puntuación y escala

1 = Nunca.

2 = Casi nunca.

3 = De vez en cuando.

4 = A menudo.

5 = Muy a menudo.

Sujetos de aplicación:

Colaboradores de Equanti S.A.C.

Validez : Según Corral (2009) presenta una sencilla definición la cual indica que todo instrumento debe ser autentico y a su vez que mida lo que tiene que medir, para ello es preciso conocer a detalle las características de las variables que se desea estudiar.

Para nuestro trabajo, los instrumentos que hemos construido ingresaron a un proceso de validación por juicio de un staff de expertos seleccionados por la misma universidad cumpliendo los requisitos de ley exigidos para tal fin, a dichos expertos se les envió la matriz de operacionalidad, la matriz de consistencia y un archivo en Excel con las matrices de respuestas de los entrevistados.

Los expertos concluyeron que nuestros instrumentos empleados para ambas variables son válidos y esto se pudo verificar con los valores de Alpha de Cronbach obtenidos.

Confiabilidad: La confiabilidad es un concepto empleado para evaluar la calidad de un estudio o investigación y principalmente se refiere al grado de precisión de la medida, Corral (2009) complementa la definición indicando que la confiabilidad mide la exactitud de las diversas pruebas efectuadas a las variables a través de las puntuaciones efectuadas a las pruebas.

Con la finalidad de validar la consistencia del instrumento elaborado para las variables home office y estrés laboral se utilizaron los datos recolectados de las

encuestas digitales y se procedió a calcular los correspondientes coeficientes de Alfa de Cronbach.

Alfa de Cronbach

El alfa de Cronbach nos permite medir la fiabilidad de todo instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que tienen la misma dimensión teórica

Para nuestro proyecto emplearemos el criterio general establecido por George y Mallery (2003, p231) quienes recomendaron la siguiente escala de medición para la evaluación de los coeficientes alfa de Cronbach.

A continuación mostramos en un cuadro un resumen ejecutivo de los 3 valores encontrados en nuestro estudio.

Tabla 2

Escala de medición del coeficiente Alfa de Cronbach

Rango de valores de Alfa de Cronbach
Coeficiente alfa > 0.9 es excelente
Coeficiente alfa > 0.8 es bueno
Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable
Coeficiente alfa > 0.6 es cuestionable
Coeficiente alfa > 0.5 es pobre
Coeficiente alfa < 0.5 es inaceptable

Nota: George y Mallery (2003, p231)

Para efectuar el cálculo de este se empleó la versión 26 del software IBM SPSS Statistics, a continuación mostramos los resultados:

Variable Home Office

Tabla 3

Estadísticas de Confiabilidad del Instrumento Home Office

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	No de elementos
0.919	36

Nota: Elaboración propia (2021)

Analizando el resultado mostrado en las Tabla 03 (Estadísticas de Confiabilidad del Instrumento Home Office) se puede observar un Alfa de Cronbach de 0,919 para nuestra variable home office y según la Tabla 02 (Escala de Medición del coeficiente Alfa de Cronbach) nos encontramos con un valor excelente lo cual garantiza que nuestro instrumento es confiable y se encuentra bien elaborado.

Variable Estrés Laboral

Tabla 4

Estadísticas de Confiabilidad del Instrumento Estrés Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	No de elementos
0.947	36

Nota: Elaboración propia (2021)

Para la variable Estrés Laboral el resultado es mostrado en la Tablas 04 y se puede observar un valor de 0.947 para el coeficiente del Alfa de Cronbach y según la Tabla 02 (Escala de Medición del coeficiente Alfa de Cronbach) nos muestra un valor excelente, con lo cual garantizamos que el instrumento empleado es confiable y se elaborado en forma correcta.

A continuación presentaremos la tabla 05 que nos muestra un resumen ejecutivo de las 2 variables que hemos empleado en nuestro estudio.

Tabla 5

Resumen de procesamiento de casos del Instrumento Home Office

Variable estudiada	Alfa de Cronbach	N de elementos
Home Office	0.919	36
Estrés Laboral	0.947	36

Fuente: Elaboración propia, (2021)

Manejo de la información

La información de respuesta de los encuestados fue descargadas y exportadas al programa de Excel de Microsoft para luego ser procesados mediante el software

estadístico SPSS de IBM con la intención de elaborar las tablas y la correspondiente interpretación estadística empleando estadígrafos descriptivos e inferenciales.

3.5. Procedimiento

Para obtener la información se ha empleado el siguiente procedimiento, en primer lugar nos contactamos vía celular con el gerente general de la organización con quién conversamos y le planteamos nuestro interés de efectuar un estudio y hacerlos partícipe de nuestra investigación, con su autorización enviamos un correo electrónico al área de recursos humanos solicitando su consentimiento para lo cual se envió el documento “Carta de autorización”, obtenido ambos consentimientos se procedió a la aplicación del instrumento a todos los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C..

La recolección de toda la información es automatizada y se efectuó vía internet aplicando los formularios digitales Google Forms. Los colaboradores que cumplieron con todos los requisitos de inclusión de nuestra muestra poblacional recibieron toda la información de la encuesta la cual fue inmediata y de forma automática a través del correo electrónico de cada uno de ellos, con toda la información preliminar recabada se pudo efectuar el tratamiento estadístico inicial.

3.6. Método de análisis de datos

Nuestra investigación respeto todas las instancias administrativas de la empresa Equanti S.A.C. y consiguió la autorización de la gerencia general y a través de la gerencia de recursos humanos a quienes mantuvo informado en todo momento al igual que a los colaboradores, de la misma manera se respetaron a todos los autores intelectuales de todos los conceptos o definiciones empleados a lo largo de la tesis para lo cual se emplearon las normas establecidas en la APA

Con los instrumentos revisados, depurados y validados, se diseñó una base de datos con la finalidad de efectuar el análisis estadístico pertinente y para ello se usó la versión 26 del software IBM SPSS Statistics para Windows.

Obtenidos los resultados y el uso del software de IBM se realizó un análisis descriptivo de las variables del estudio, para ello se verifico las medidas de tendencia central, distribución de frecuencias y sus porcentajes en tablas y gráficos,

toda esa información proporcionada por el software nos permitió comprender el comportamiento de las variables de estudio, home Office y estrés laboral

También se realizó el análisis de la normalidad en la muestra empleando la prueba de Kolmogorov Smirnov (K-S).

3.7. Aspecto ético

Para la redacción de nuestro documento hemos seguido y empleado las normas APA las cuales son un conjunto de estándares que fueron definidos por la American Psychological en conjunto con ciertos aspectos éticos muy marcados y que fueron tomados del código de ética profesional del licenciado en administración:

Principio de Consentimiento: Luego del dialogo con la gerencia general se obtuvo el compromiso y la autorización para poder emplear nuestros instrumentos con sus colaboradores, para ello la organización se mantuvo siempre informado de todos los aspectos concernientes a nuestro estudio y sus respectivos cuestionarios, con toda la información recolectada se procedió al análisis.

Principio de Confidencialidad: Toda la información recibida de los colaboradores será de carácter reservado y de ninguna manera se podrá divulgar y/o compartir, es decir; la información sólo es para fines del estudio y se mantendrá y manejará en como un asunto confidencial

Principio de No Maleficencia: Ejecutamos esta investigación para contribuir a la salud de las personas sin realizar ningún daño a ninguna persona.

Principio de Autoría: Hemos respetado la autoría de todas las teorías, conceptos e informaciones vertidas en este documento, para ello hemos mencionado a todos los autores de la información empleada.

IV. RESULTADOS

Luego de procesar toda la información recolectada y procesada, en este capítulo presentamos los resultados del análisis descriptivo e inferencial con la finalidad de verificar la relación de asociación que existe entre las variables home office y el estrés laboral percibido por los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C. en tiempos de pandemia 2021.

Estadística descriptiva

En este apartado mostraremos los diferentes diagramas de barras de frecuencias simples y agrupadas de las variables de estudio.

Tabla 6

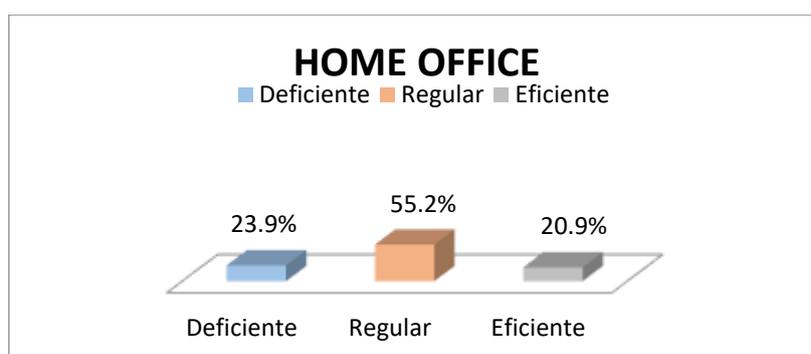
Home Office en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	23.9%
Regular	37	55.2%
Eficiente	14	20.9%
Total	67	100%

Nota: Cuestionario propio del Home Office, (THO)

Figura 1

Diagrama de barras de la variable Home Office



Nota: Lo observado en la Tabla 06 (*Home Office en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021*) podemos resumir que sólo un 16% menciona que laborar bajo la modalidad de Home Office es deficiente mientras que un 55.2% considera que es una modalidad muy regular para laborar mientras y sólo un 14% indica que es eficiente.

Tabla 7

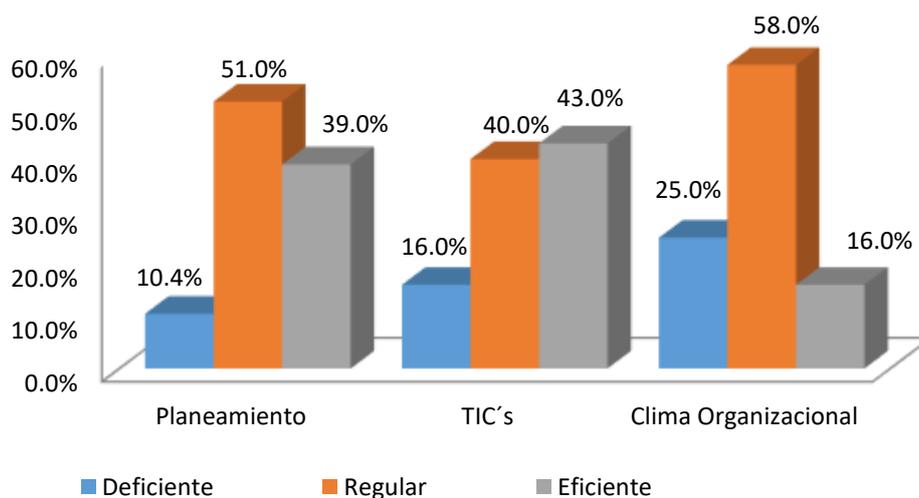
*Dimensiones de home office en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C.,
Lima 2021*

Nivel	Planeamiento		TIC's		Clima Organizacional	
	N	%	N	%	N	%
Deficiente	7	10.4%	11	16.4%	17	25.4%
Regular	34	50.7%	27	40.3%	39	58.2%
Eficiente	26	38.8%	29	43.3%	11	16.4%
Total	67	100%	67	100%	67	100%

Nota: Cuestionario propio del Instrumento Home Office

Figura 2

Diagrama de dimensiones agrupadas de la variable Home Office



Nota: Análisis de los resultados de la Tabla 07 y la Figura 02 de la variable Home Office, nos muestra que en la dimensión planeamiento prevalece un nivel regular con un 51%, el clima organizacional tiene un nivel regular con un 58%, mientras que en las TIC's se tiene que la eficiencia es el nivel predominante con un 43%.

Variable 2: Estrés Laboral.

Tabla 8

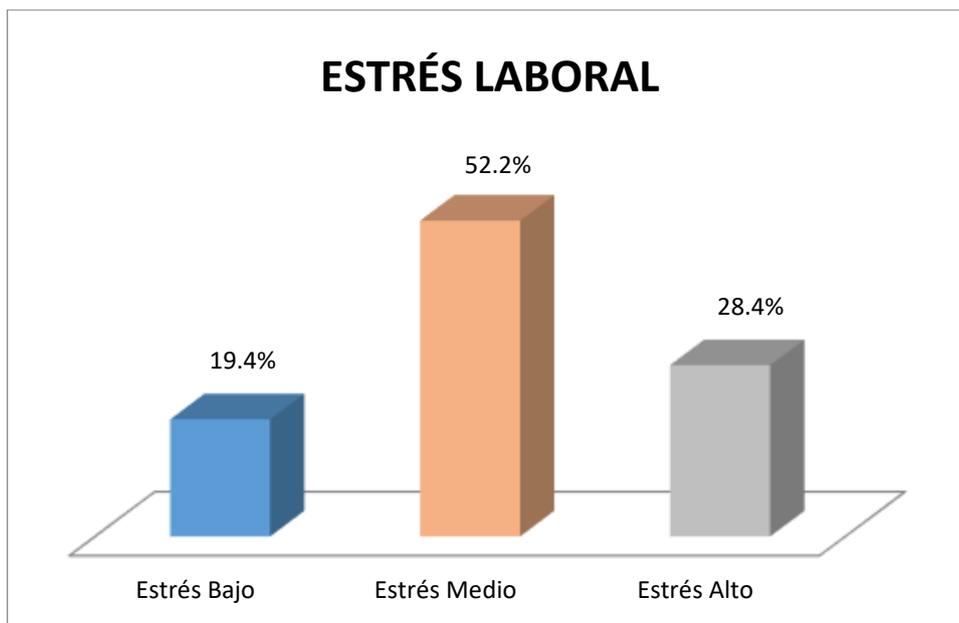
Estrés Laboral en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Estrés Bajo	13	19.4%
Estrés Medio	35	52.2%
Estrés Alto	19	29.4%
Total	67	100%

Nota: Cuestionario propio de Estrés Laboral (TEL).

Figura 3

Diagrama de barras del Estrés Laboral



Nota: Análisis de los resultados de la Tabla 08 Los resultados de la variable Estrés Laboral se muestran en la Tabla 08 y se representan en la Figura 03 y nos indica que el 52.2% de la población muestra un estrés medio, mientras que un 28.4% de colaboradores presenta síntomas de un estrés alto y sólo 19.4% presenta estrés bajo.

Tabla 9

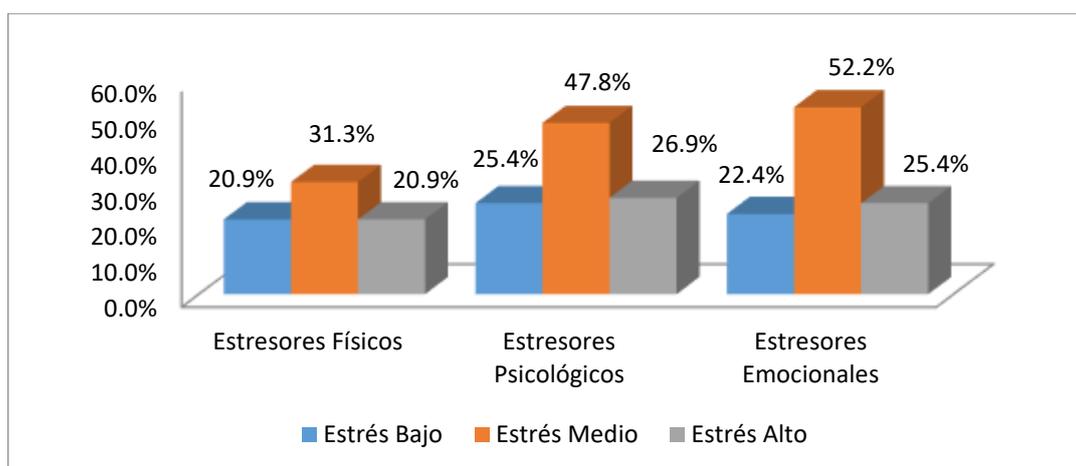
Dimensiones de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021.

Nivel	Estresores Físicos		Estresores Psicológicos		Estresores Emocionales	
	N	%	N	%	N	%
Estrés Bajo	14	20.9%	17	25.4%	15	22.4%
Estrés Medio	21	31.3%	32	47.8%	35	52.2%
Estrés Alto	32	47.8%	18	26.9%	17	25.4%
Total	67	100%	67	100%	67	100%

Nota: Cuestionario propio del Instrumento Estrés Laboral (TEL).

Figura 4

Diagrama de barras de las dimensiones agrupadas de la variable Estrés Laboral



Nota: Interpretando la tabla 9 (Dimensiones de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021.) y la Figura 04 (Diagrama de barras de las dimensiones agrupadas de la variable Estrés Laboral) de la variable Estrés Laboral, nos indica que en las 3 dimensiones estudiadas prevalece un valor de estrés medio el cual oscila entre el 31.3% para los estresores físicos, un 47.8% para los estresores psicológicos, mientras que los estresores emocionales se sitúan con el nivel más alto de 52.2%.

Estadística Inferencial

Análisis de la distribución de los datos de las variables

El primer análisis de datos realizado fue el estudio para determinar la forma en que se agrupan los datos de cada variable, para ello hemos empleado la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov (K-S) en la cual mostramos la distribución de los puntajes de las variables investigadas.

Análisis de la normalidad de los datos

En este apartado nos corresponde efectuar el análisis de las hipótesis planteadas para ello debemos previamente analizar la normalidad de todas las variables:

Planteamiento de la Hipótesis de normalidad

Ho : La distribución de las variables y sus dimensiones de estudio presentan una distribución normal.

Ha: La distribución de las variables y sus dimensiones de estudio presentan una distribución diferente a la normal.

Regla de decisión:

Cuando el valor de $p > 0.05$, aceptamos la Hipótesis Nula (Ho).

Cuando el valor de $p < 0.05$, rechazamos la Hipótesis Nula (Ho) y aceptamos la hipótesis alterna (Ha).

A continuación mostraremos una tabla de normalidad de todas las variables y sus dimensiones respectivamente:

Tabla 10

Análisis de la normalidad de las variables y dimensiones del Home Office y Estrés Laboral

Variables	Kolmogorov-Smirnov (K-S)	
	Estadístico	P
Home office	0.279	0.000
Planeamiento	0.281	0.000
TIC´s	0.275	0.000
Clima Organizacional	0.218	0.000
Estrés Laboral	0.268	0.000
Estresores Físicos	0.300	0.000
Estresores Psicológicos	0.224	0.000
Estresores Emocionales	0.263	0.000

Resultados fuente propia

Análisis de la Tabla 10

Viendo la tabla 10 (*Análisis de la normalidad de las variables y dimensiones del Home Office y Estrés Laboral*) se puede apreciar que la prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones presentan todos valores de $p=0.000 < 0.05$, con lo cual debemos rechazar la Hipótesis Nula (H_0) y llegamos a la conclusión que las distribuciones de datos de todas las variables y todas sus dimensiones presentan una distribución que no es normal y por lo tanto se aprueba el uso de los estadísticos no paramétricos para el análisis inferencial.

Pruebas de las hipótesis general e hipótesis específicas

En este apartado presentaremos el análisis de la hipótesis general y de las 3 hipótesis específicas a las cuales hace referencia nuestro estudio

Hipótesis General

HG: El Home Office influyó significativamente en la adquisición de estrés laboral durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid 19 en los trabajadores de la empresa Equanti S.A.C. 2021?

H0: El Home Office no influyó significativamente en la adquisición de estrés laboral durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid 19 en los trabajadores de la empresa Equanti S.A.C. 2021?

Tabla 11

Correlación entre las variables Home Office y Estrés Laboral en la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021.

	Home Office	Estrés laboral
Rho de Spearman de Home Office	1.000	0.845
Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)		0.000
N		67
Estrés laboral	0.845	1.000
Coeficiente de correlación		

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Análisis de la Tabla 11

En la Tabla 11 (*Correlación entre las variables Home Office y Estrés Laboral en la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021*) se puede observar que existe asociación entre las variables Home Office y Estrés Laboral presentando un nivel de correlación alto con un valor de 0.845 lo cual demuestra una relación alta y positiva entre ambas variables.

Con relación a la prueba de hipótesis nos apoyamos en el coeficiente de correlación de 0.845 para rechazar la hipótesis nula por lo tanto si existe una relación entre las variables Home Office y Estrés Laboral en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021.

Hipótesis Específica No 1: HE1

HE1: El planeamiento de las operaciones durante el Home Office influyó significativamente en el estrés laboral en los colaboradores durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid 19 en la empresa Equanti S.A.C. 2021?

H0: El planeamiento de las operaciones durante el Home Office no influyó significativamente en el estrés laboral en los colaboradores durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid 19 en la empresa Equanti S.A.C. 2021?

Tabla 12

Correlación entre la dimensión planeamiento de la variables Home Office y la variable Estrés Laboral en la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021

		Planeamiento	Estrés laboral
Rho de Spearman	Planeamiento	1.000	0.760
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N		67
	Estrés laboral	0.760	1.000
	Coeficiente de correlación		

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Análisis de la Tabla 12

Con lo visualizado en la Tabla 12 (Correlación entre la dimensión planeamiento de la variables Home Office y la variable Estrés Laboral en la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021) podemos decir que si existe una relación entre la dimensión planeamiento de la variable Home Office y la variable Estrés Laboral en un nivel de correlación alto con un valor de 0.760 con lo cual tenemos una relación alta y positiva entre ambas variables.

Con respecto a la prueba de hipótesis específica 1 y teniendo en cuenta el coeficiente de correlación de 0.760 rechazamos la hipótesis nula (H0) y por lo tanto

podemos inferir que el planeamiento durante el Home Office si influyó en el Estrés Laboral en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021.

Hipótesis Específica No 2: HE2

HE2: Las TIC´s durante el Home Office influyó significativamente en el estrés laboral en los colaboradores durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid 19 en la empresa Equanti S.A.C. 2021?

H0: Las TIC´s durante el Home Office no influyó significativamente en el estrés laboral en los colaboradores durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid 19 en la empresa Equanti S.A.C. 2021?

En la siguiente tabla mostraremos los resultados de correlación que existen entre la dimensión TIC´s de la variable Home Office y la variable Estrés Laboral.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión TIC´s de la variable Home Office y la variable Estrés Laboral en la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021.

		Estrés Laboral	TIC´s
Rho de Spearman	Estrés laboral	1.000	0.557
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N		67
	TIC	0.557	1.000
	Coeficiente de correlación		

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Análisis de la Tabla 13

Las evidencias mostradas en la Tabla 13 (*Correlación entre la dimensión TIC´s de la variable Home Office y la variable Estrés Laboral en la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021*) nos indican que existe una relación entre la dimensión TIC´s (Tecnologías de la Información y Comunicaciones) de la variable Home Office y la variable Estrés Laboral observando un nivel de correlación moderado con un valor

de 0.557 con lo cual se presenta una relación moderada y positiva entre ambas variables.

Con relación a la valoración de la hipótesis específica 2 y considerando el coeficiente de correlación de 0.557 es que procedemos a rechazar la hipótesis nula (H_0) y por lo tanto las TIC's (Tecnologías de la Información y Comunicaciones) si influyen en el Estrés Laboral durante el Home Office en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021.

Hipótesis Específica No 3: HE3

HE3: El clima organizacional durante el Home Office influyó significativamente en el estrés laboral en los colaboradores durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid 19 en la empresa Equanti S.A.C. 2021?

H0: El clima organizacional durante el Home Office no influyó significativamente en el estrés laboral en los colaboradores durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid 19 en la empresa Equanti S.A.C. 2021?

En la Tabla 14, visualizamos los resultados de correlación que existen entre la dimensión Clima Organizacional de la variable Home Office y la variable Estrés Laboral.

Tabla 14

Correlación entre la dimensión clima organizacional de la variable Home Office y la variable Estrés Laboral en la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021.

		Estrés Laboral	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Estrés laboral	1.000	0.665
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N		67
	Clima Organizacional	0.665	1.000
	Coeficiente de correlación		

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Análisis de la Tabla N 14: La Tabla 14 (Correlación entre la dimensión clima organizacional de la variable Home Office y la variable Estrés Laboral en la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021) nos muestra hallazgos de que existe una relación entre la dimensión Clima Organizacional de la variable Home Office y la variable Estrés Laboral visualizando un nivel de correlación moderado que presenta un valor de 0.665 con lo tanto podemos afirmar que se presenta una relación moderada y positiva entre ambas variables.

En relación a la valoración de la hipótesis específica 2 y teniendo en cuenta el coeficiente estadístico de correlación que presenta un valor de 0.665 es que rechazamos la hipótesis nula (H0) y por consiguiente aceptamos la hipótesis alterna que nos indica que el clima organizacional influyó en el Estrés Laboral de los colaboradores de la empresa Equanti durante el Home Office.

V. DISCUSIÓN

En nuestra investigación en particular, los hallazgos encontrados respecto a la modalidad de Home office (trabajo remoto) nos revelan que el 55.2% indican que esa modalidad de trabajo es regular mientras que un 20.9% indica que es eficiente. Varas (2020) presenta una muy cercana similitud de resultados en su variable teletrabajo, en la cual indica que sólo un 16% revela que el teletrabajo es adecuado y un 84% menciona que es poco adecuado, por lo tanto podemos concluir que ambos estudios son cercanamente coincidentes en que el trabajo remoto en general es adecuado, sin embargo; se requiere efectuar mejoras considerando la realidad real y virtual de cada empresa.

Con respecto al análisis del estrés laboral, hemos indicado que las evidencias nos muestran que el 52.2% de colaboradores presenta un nivel de estrés medio en esta nueva modalidad, mientras que sólo el 29.9% presenta niveles de estrés alto. Veliz (2021) nos revela en su estudio que el 61.7% de encuestados presenta un nivel de estrés medio y un 31.7% un nivel alto, como podemos observar en ambos estudios los resultados son muy parecidos, concluyendo que el estrés medio es representativo y requiere tomar ciertas medidas a fin de eliminar y/o mitigar las posibles consecuencias.

Con las evidencias encontradas y analizadas respecto al objetivo general de nuestra investigación se puede remarcar que existe una relación entre el Home Office en un nivel de correlación alto de valor 0.845, con lo cual podemos inferir que el trabajo remoto obligatorio en tiempos de pandemia si contribuyó significativamente al estrés laboral de los colaboradores de la empresa Equanti, Lima 2021 y se requiere las medidas correctivas necesarias del caso.

En el entorno nacional la investigación efectuada por Veliz (2021) busca el nivel de asociación que existe entre el teletrabajo con el estrés laboral y la salud mental ocupacional asociada a la espiritualidad, el comportamiento, el aspecto cognitivo y el lado socio afectivo de los trabajadores. Mientras tanto Varas (2020) busca correlacionar el estrés laboral con el teletrabajo teniendo en consideración las dimensiones: Conflicto familia, Aislamiento laboral, y satisfacción laboral.

Igualmente, en las evidencias encontradas y efectuado el análisis correspondiente de los resultados respecto al objetivo específico 1, podemos decir que tenemos una correlación alta y positiva de 0.760 entre la dimensión planeamiento de la variable Home Office y la variable Estrés Laboral

En lo relacionado a la prueba de hipótesis específica 1 y considerando el valor del coeficiente de correlación de 0.760 rechazamos la hipótesis nula (H_0) y por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna HE_1 que nos manifiesta que el planeamiento durante el Home Office obligatorio sí influyó en el Estrés Laboral en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021.

En este ítem podemos decir que una comunicación poco eficiente aunada con una planificación poco adecuada o una mala gestión de las actividades en el tiempo han producido algunos síntomas de estrés en los colaboradores los cuales podremos evitar siguiendo algunas sugerencias que resumiremos en el capítulo de recomendaciones de nuestra investigación.

Así mismo, a partir de las evidencias encontradas y el análisis respectivo y con relación al objetivo específico 2, podemos manifestar que existe una asociación con un nivel de correlación moderada y positiva de 0.557 entre la dimensión TIC's (Tecnologías de la Información y Comunicaciones) de la variable Home Office y la variable Estrés Laboral.

Respecto a la valoración de nuestra hipótesis específica 2 y teniendo en cuenta valor de 0.557 para el coeficiente de correlación es que, procedemos a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna HE_2 , la cual nos menciona que las TIC's (Tecnologías de la Información y Comunicaciones) sí contribuyen con el Estrés Laboral presentado en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021, durante el Home Office.

En el contexto del nuevo orden mundial las TIC's se han convertido en el eje principal del motor de la productividad de toda empresa, sin embargo; alrededor de su implementación y uso se evidencia que hay muchas brechas, muchas de ellas tiene que ver con tener un personal capacitado en su uso y funcionamiento en cualquier lugar. Por otro, lado también preocupa la capacidad de ancho de banda y la conectividad que proporciona los diversos operadores locales, la pandemia y

el uso intensivo de las TIC's en los hogares ha desnudado las deficiencias en sus servicios provocando tecnoestrés en algunos colaboradores de la empresa Equanti S.A.C..

Sin embargo, un aspecto importante para la empresa Equanti es que, son una empresa de tecnología y provee proyectos y servicios en las TIC's al sector público y privado lo cual ha representado una habilidad técnica a su favor que le ha permitido manejar y superar los diferentes inconvenientes asociados a las TIC's con lo cual no se han visto muy perjudicados en este aspecto prueba de ello es la correlación moderada encontrada en nuestro estudio.

De la igual forma con las evidencias encontradas y el análisis realizado a los resultados, en lo que concierne al objetivo específico 3, podemos manifestar que existe una relación moderada entre la dimensión Clima Organizacional de la variable Home Office y la variable Estrés Laboral presentando un coeficiente de correlación moderado de 0.665 y por lo tanto podemos afirmar que si se presenta una relación moderada y positiva entre ambas variables.

En lo concerniente a la valoración de la hipótesis específica 3 y teniendo en cuenta el coeficiente estadístico de correlación de valor 0.665, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna HE_3 que nos indica que el clima organizacional influyó en el Estrés Laboral de los colaboradores de la empresa Equanti durante el Home Office.

VI. CONCLUSIONES

Habiendo concluido nuestra investigación y con todas las evidencias encontradas a continuación mostraremos en un breve resumen las conclusiones a las que hemos abordado y son las siguientes:

Primera: Con respecto a nuestro objetivo general de nuestra investigación hemos podido determinar en relación al objetivo general, que existe asociación entre el home office (trabajo remoto) y el estrés laboral de los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., en tiempos de emergencia sanitaria por Covid-19, esto se puede corroborar con el valor de correlación de 0.845 mostrado en la Tabla 11 (*Correlación entre las variables Home Office y Estrés Laboral en la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021*) con lo cual se concluye que es una correlación alta.

Segunda: Del mismo modo, en este documento se ha podido identificar en relación a nuestro objetivo específico 1, que, si existe relación entre la dimensión planeamiento del Home Office y la variable estrés laboral en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., en tiempos de emergencia sanitaria por Covid-19, lo que se evidencia en el valor de correlación de 0.760 que se puede ver en la Tabla 12 (*Correlación entre la dimensión planeamiento de la variables Home Office y la variable Estrés Laboral en la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021*), concluyendo que es una correlación alta.

Tercera: En este trabajo hemos identificado que, con respecto a nuestro objetivo específico 2, si existe asociación entre la dimensión TIC's (Tecnologías de la Información y Comunicaciones) del Home Office y la variable estrés laboral en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., en tiempos de emergencia sanitaria por Covid-19, esto se demuestra con el valor de la correlación existente de 0.557 el mismo que se puede observar en la Tabla 13 (*Correlación entre la dimensión planeamiento de la variables Home Office y la variable Estrés Laboral en la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021*), concluyendo que es una correlación moderada, con lo cual inferimos que existe una correlación moderada.

Cuarta: En este estudio se ha identificado, con respecto a nuestro objetivo específico 3, que si existe asociación entre el dimensión clima organizacional del Home Office y la variable estrés laboral en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., en tiempos de emergencia sanitaria por Covid-19, esto se demuestra con el valor de la correlación existente de 0.665 el cual lo podemos visualizar en la Tabla 14 (*Correlación entre la dimensión clima organizacional de la variables Home Office y la variable Estrés Laboral en la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021*), concluyendo que es una correlación moderada, con lo cual inferimos que existe una correlación moderada.

Quinto: Nuestra investigación realizada ha demostrado que la implementación obligatoria y abrupta que tuvo el Home Office durante la emergencia sanitaria mundial nos muestra que el 52.2% de los encuestados manifiesta que se encuentra con estrés moderado que de alguna manera a afectado su salud y esta ha trascendido en diversas formas a la empresa Equanti S.A.C.

Diversos estudios han demostrado que aun cuando el trabajo remoto es productivo a nivel empresarial esta afecta de alguna manera la salud de los trabajadores, prueba de ello tenemos la investigación realizada por Randstad (2020) quién realizó una investigación a una población de 800 empleados en la cual se revela que el 51% de los encuestados han visto afectada su salud durante el aislamiento por pandemia y está a creado un clima organizacional desfavorable en su empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de concluido nuestra investigación y con los resultados obtenidos sobre el Home Office y el Estrés Laboral en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C, en tiempos de emergencia sanitaria por Covid-19, recomendamos lo siguiente:

Primero: En primera instancia nos dirigimos a la Oficina técnica de la empresa para sugerir mejores mecanismos de supervisión y control de las actividades ejecutadas por los colaboradores, para ello consideramos pertinente el uso de técnicas y herramientas digitales para efectuar una mejor planificación laboral, como punto siguiente creemos que se deben establecer cronogramas y metas semanales verificando el cumplimiento de ellas en tiempo , alcance y costos, finalmente sugerimos al menos una reunión mensual virtual y/o presencial en donde los empleados difundan los resultados y logros obtenidos por cada colaborador como una medida de impulsarlos a esforzarse cada día más en busca de la mejora continua.

Segundo: Nos dirigimos a la Gerencia de Recursos Humanos para sugerirles el establecimiento de planes de acción de mejora de la salud mental de los colaboradores, para ello establecer una propuesta de acciones, metas y objetivos concretos que permitan mejorar la calidad de la vida de los colaboradores que presenten síntomas de estrés laboral y de ser necesario brindar servicios de asistencia humanitaria y social, del mismo modo se debería proponer estrategias de promoción y prevención en la salud mental

Tercero. Se recomienda a la Gerencia de Recursos Humanos planificar campañas de protección y promoción de la salud física de los trabajadores, para ello se debe incentivar las jornadas de pausas activas con rutinas de ejercicios físicos que les permita eliminar y/o mitigar los factores de riesgo de la salud como: el sobrepeso y la obesidad, hipertensión y malestares cardiovasculares etc.

Cuarto: Se recomienda a la Oficina de Sistemas implementar la mejorar continua de la calidad en las TIC´s de la empresa, con la finalidad de alcanzar un nivel de excelencia en los procesos internos y contribuya a mejorar la

respuesta de los colaboradores en los diferentes servicios que brinda la empresa

Quinto: Enseguida nos referimos a los colaboradores de la empresa Equanti que se encuentren laborando en la modalidad remota se les sugiere estos consejos simples que lo ayudarán a mejorar su actividad diaria y elevar su productividad:

- (a) Establecer un horario de trabajo identificando las horas de mejor producción personal, diseñar un día laboral es importante para la salud mental de toda persona.
- (b) Proponer metas, deben cumplir ciertos objetivos en plazos estableciendo prioridades diarias y/o semanales.
- (c) Un espacio de trabajo cómodo permite un trabajo más productivo, por ello ubica un buen espacio de trabajo en donde tengas un buen escritorio, asiento ergonómico en un lugar de la casa donde no existan ruidos distractores y no seas interrumpido.
- (d) Haz tu rutina de ejercicios para combatir el estrés, en ello incluye las pausas activas y buena alimentación
- (e) Converse con su familia e indíquele que no se encuentra de vacaciones y solicite su colaboración evitando las interrupciones innecesarias.
- (f) Evite las distracciones, al estar ausente la comunicación verbal, priorizar los mensajes de Whatsapp y/o correos electrónicos que sean necesarios y muy urgentes, evitar todo tipo de distractores

Sexto: A nuestras autoridades y funcionarios políticos del Ministerio de Trabajo ponemos a disposición los resultados de nuestra humilde investigación, como una contribución al estado peruano para impulsar la formulación de algún proyecto de ley adicional a los existentes que gestione una mejora en la implementación de esta nueva modalidad laboral que amenaza con establecerse por mucho tiempo más en esta nueva normalidad mundial.

Séptimo: A los encargados del sector Salud de nuestro país ponemos en conocimiento en nuestra investigación que el trabajo a distancia es productivo para la empresa, sin embargo; es preciso indicar que es preciso

elaborar y divulgar un Plan maestro de manejo de los niveles de estrés para el trabajo remoto, mientras nos encontremos en aislamiento social por pandemia, en ese documento se debe mencionar tips y/o consejos prácticos de como laborar en casa a fin de salvaguardar la salud mental de los trabajadores. Adicionalmente se sugiere coordinar con las diferentes áreas de salud ocupacional, centros de salud y demás entidades de salud para que puedan organizar y brindar talleres gratuitos para desarrollar los aspectos vitales de esta modalidad laboral para salvaguardar la integridad física y salud mental positiva de los colaboradores de toda empresa.

Octavo: A la comunidad universitaria y al círculo de investigadores, les sugerimos tener en cuenta esta investigación que trata un tema actual y sus posibles y serias consecuencias sino son previamente evaluadas y planificadas para su aplicación, del mismo modo sugerimos seguir el hilo de nuestra investigación en diferentes empresas y extenderlo a nivel nacional a fin de generar conciencia general en la población peruana que esta modalidad laboral se extenderá durante todo el proceso de la emergencia sanitaria mundial.

REFERENCIAS

- Alonzo (2020), El agotamiento emocional en trabajadores de 40 a 50 años de edad a causa del teletrabajo generado por el aislamiento social en empresas privadas de la ciudad de Lima Metropolitana (*Tesis Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Humanidades*)
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/10831>
- Alvites, C.(2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Revista de Psicología Educativa*. 7.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Amaya, M. (2019). La relación de las habilidades emocionales y el estrés académico. *Revista Educación Y Desarrollo Social*, 12(1), 90-115.
<https://doi.org/10.18359/reds.2996>
- Arboleda Posada, G. I., & Cardona Jiménez, J. L. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Gerencia Y Políticas De Salud*, 17(35).
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.psld>.
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta. Fidas G. Arias Odón.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Baldeón (2020) Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020 (*Tesis Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Programa académico de maestría en Gestión Pública*)

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56966>

Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. Pearson. ISBN: 978-958-699-309-8.

Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2002). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Departamento de Planificación y Economía de la Salud. Escuela Nacional de Sanidad. *ISCIII*. Madrid. España.

Castillo, J. & Gómez, L. (2020). Connectedness, Engagement, and Learning through Social Work Communities on LinkedIn. *Psychosocial Intervention*, 29(2), 103 - 112. <https://doi.org/10.5093/pi2020a4>

Chiang, M. M., Heredia, S. A., & Santamaría, E. J. (2016). Organizational Climate and Psychological Health: An Organizational Duality. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 73 - 86. <https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>

Chuco (2019) El teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores.

Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos. *Revista ciencias de la educación*, (33), 228-247.

Dávila Valencia , M., Ortiz Silva , A. F., & Sánchez Rincón , K. L. (2017). Valuación posocupacional del grado de satisfacción de los trabajadores : instituto de planificación y promoción de soluciones energéticas para zonas no interconectadas (IPSE). *Revista de Arquitectura (Bogotá)*, 19(2), 44-53. <https://doi.org/10.14718/RevArq.2017.19.2.1122>

Escudero, C. & Cortez, Liliana. (2018) Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Editorial UTMACH. ISBN: 978-9942-24-092-7.

- Gallego, C. M. . (2021). Responsabilidad por culpa patronal La contradictoria naturaleza civil y contractual del régimen de responsabilidad. *Revista De La Facultad De Derecho Y Ciencias Políticas*, 51(135), 326 - 347.
<https://doi.org/10.18566/rfdcp.v51n135.a02>
- García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173 -182.
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>.
- Gonçalves, M., Nanda, T., Correa, M. & Sousa, E.(2018). A Política de Recompensa e Promoção Influencia a Motivação do Trabalhador? *RECADM*.17. 3.
<https://doi.org/10.21529/RECADM.2018016>.
- Herazo, E., Campo, A. & Alexander, N. (2018). Estresores vitales durante la infancia y trastorno de ansiedad: una meta-revisión. *Duazary*, 15(3), 337–346.
<https://doi.org/10.21676/2389783X.2425>.
- Herdon, I., & Rab, H. (2021). Megvalósítható-e jogszerűen a home office? A home office fogalmi ismérvei és munkajogi keretei. *Pro Futuro*, 10(3), 59–82.
<https://doi.org/10.26521/PROFUTURO/2020/3/8931>
- Hernández, C. (2019). Prospective Strategic Planning: MACTOR and SMIC Methods. *Dimensión Empresarial*, 18((1)).
[https://doi.org/10.15665/dem.v18i\(1\).2127](https://doi.org/10.15665/dem.v18i(1).2127)
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: *Editorial Mc Graw Hill Education*, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

- Hoyos, M. L., Pérez, M. H., & Medina, D. C. L. (2018). Estrés y salud mental en estudiantes de medicina: Relación con afrontamiento y actividades extracurriculares. *Archivos de medicina*, 14(2), 3.
- Juarez, E., & Recuenco Cabrera, R. (2019). Factores que permiten la implementación del teletrabajo en empresas de servicios del sector privado en Trujillo.
- Kitsuta, C. & Quadros, R. (2019). Gestão da inovação em empresas brasileiras de serviços de tecnologia da informação: modelos de inovação planejada, de aplicação rápida e de inovação deliberada a posteriori. *Cadernos EBAPE*.17, 4. <https://doi.org/10.1590/1679-395174440x>
- Lara Mazón, L. M. (2022). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. *Sinergia Académica*, 4(1), 41-70. <https://doi.org/10.51736/sa.v4i1.50>.
- López, E., & Neira, L. (2019). El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la provincia de Trujillo-Perú, 2019.
- Marente, J. A. A., & Vallinas, E. G. (2016). Competencias docentes para la convivencia en contextos socioeducativos. In *Formación y perfil de los profesionales para la mejora de la convivencia en contextos sociales y educativos* (pp. 117-134). Wolters Kluwer.
- Meza, O. & Moreno, C. (2019). Táctica de política. Pequeños cambios para mejorar la gerencia pública. *Foro Internacional*. Vol LIX, No 235. <http://dx.doi.org/10.24201/fi.v59i1.2584>.
- Moya, E., Pelfini, A. & Aguilar, O.(2018). Entre el miedo y la indiferencia. Las reacciones de las élites empresariales frente a las problemáticas y demandas de la Araucanía. *Estud. sociol.* 36. 107, pp.283-310. ISSN 2448-6442. <https://doi.org/10.24201/es.2018v36n107.1491>.

- Quispe, R. ., & Paucar, S. . (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64–83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Ramírez, J. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo. *Revista Colombiana De Antropología*, 55(2), 117–147 <https://doi.org/10.22380/2539472X.802>.
- Rivera, A. (2021). Estrés laboral y funcionalidad familiar en tres compañías constructoras en Lima, Perú. <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/836>
- Rodriguez, A. M., Cáceres, T. S., & Rojas, E. F. (2021). SISTEMA DE GESTIÓN DE INVENTARIOS PARA COMPAÑÍAS DE HARDWARE - CASO DE ESTUDIO. *Revista de Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 8(16). <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2021.v8.n16.a99>
- Rupay, S. E. (2018). Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1919>
- Salazar, C., Castillo, S. D., & Del Castillo, S. (2017). Fundamentos básicos de estadística.
- Varas (2020), El Teletrabajo en el Área de Migración de una Empresa de Tecnología como Alternativa de Prevención en Tiempos de Pandemia (*Tesis Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado Lima Perú*). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48330>
- Velásquez-Durán, A. (2017). eTraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 18(4), 53–73. <https://doi.org/10.14201/eks20171845373>

Veliz (2021) Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020 (*Tesis Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado Lima Perú*).

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59996>

Vladimirovich, A. & Igorevna, G. (2021). Young teachers' professional identity in the conditions of social, labor, and digital transformation of Russian society. *Revista de Psicología Educativa*. ISSN: 2310-4635. 9. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE3.1266>

Ye-Lin, Y., Prats-Boluda, G., García-Casado, J., Guijarro Estelles, E., & Martínez-de-Juan, J. (2019). Diseño, aplicación y valoración de actividades destinadas al trabajo y evaluación de múltiples competencias transversales en grupos numerosos de máster en ingeniería, empleando el aprendizaje basado en proyectos. *Educatio Siglo XXI*, 37(3 Nov- Feb), 133–162. <https://doi.org/10.6018/educatio.399201>

Zorrilla (2017) Estrés en la profesión docente: estudio de su relación con posibles variables y contexto (*Tesis de la Universidad de Sevilla - Sevilla*) *Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico España*).

<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/65269/tesisV5.pdf?sequence=1>

ANEXOS

Anexo 1. Carta de autorización de la ejecución de Tesis

Anexo 2. Matriz de Consistencia

Título: Home Office y estrés laboral en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021

Autor: Cerna Sebastiani Jeanpier Alexander y Puell Palma Rosivett Magaly

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ESCALA DE MEDICION
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General				
¿Cómo influye el Home Office (Trabajo remoto), en la generación de estrés laboral durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid 19 en los trabajadores de la empresa Equanti S.A.C. 2021?	Determinar la influencia del Home Office (Trabajo remoto) en la generación de síntomas de estrés laboral durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid 19 en los trabajadores de la empresa Equanti S.A.C. 2021?	El Home Office (Trabajo remoto) influyó significativamente en la adquisición de estrés laboral durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid 19 en los trabajadores de la empresa Equanti S.A.C. 2021?	Home Office (Trabajo remoto)		Comunicación	1: Totalmente en desacuerdo
					Gerencia	2: En desacuerdo
					Planeamiento	3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
					Gestión de tiempo	4: De acuerdo
					Espacio de trabajo	5: Totalmente de acuerdo
Probl. Específico 1	Objetivo Esp. 1	Hipótesis Esp. 1			Capacitación	
¿Cómo influye el planeamiento en el Home Office (Trabajo remoto) y cuáles son los síntomas de estrés	Determinar la influencia del Planeamiento en el Home Office (Trabajo remoto) y	El planeamiento de las operaciones influyó durante el Home Office (Trabajo remoto)		Tecnologías de la Información y Comunicaciones TICS	Equipamiento	
					Conectividad	

laboral existentes en los colaboradores durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid 19 en la empresa Equanti S.A.C. 2021?	cuáles son los síntomas de estrés laboral en los colaboradores durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid 19 en la empresa Equanti S.A.C. 2021?	significativamente en el estrés laboral en los colaboradores durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid 19 en la empresa Equanti S.A.C. 2021?			Responsabilidad	
				Clima Organizacional	Recompensa	
					Trabajo en equipo	
					Identidad	
					Compromiso	
					Ruido	
				Estresores Físicos	Iluminación	
					Puesto de trabajo	
					Ergonomía	1: Nunca
						2: Casi Nunca
						3: De vez en cuando
					Cansancio	4: A menudo
				Estresores Psicológicos	Tecnoestrés	5: Muy a menudo
					Carga mental	
Prob. Especifico 2	Objetivo Esp- 2	Hipótesis Esp- 2				
¿Cómo influye las TIC's del Home Office (Trabajo remoto) y cuáles son los síntomas de estrés laboral existentes en los colaboradores durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid 19 en la empresa Equanti S.A.C. 2021?	Determinar la influencia de las TIC's del Home Office (Trabajo remoto) y cuáles son los síntomas de estrés laboral en los colaboradores durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid 19 en la empresa Equanti S.A.C. 2021?	Las TIC's durante El Home Office (Trabajo remoto) influyo significativamente en el estrés laboral de los colaboradores durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid 19 en la empresa Equanti S.A.C. 2021?	ESTRÉS LABORAL			

Prob. Especifico 3	Objetivo Esp. 3	Hipótesis Esp. 3	Estresores Emocionales	Incertidumbre Miedo Ansiedad Depresión Reconocimiento
¿Cómo influye el Clima Organizacional del Home Office (Trabajo remoto) y cuáles son los síntomas de estrés laboral existentes en los colaboradores durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid 19 en la empresa Equanti S.A.C. 2021?	Determinar la influencia del Clima Organizacional del Home Office (Trabajo remoto) estableciendo los principales síntomas de estrés laboral de los colaboradores durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid 19 en la empresa Equanti S.A.C. 2021?	El Clima Organizacional durante el Home Office (Trabajo remoto) influyó significativamente en el estrés laboral durante el estado de emergencia por la crisis sanitaria originada por el Covid 19 en la empresa Equanti S.A.C. 2021?	Estresores Emocionales	Incertidumbre Miedo Ansiedad Depresión Reconocimiento

Anexo 3. Matriz de Operacionalización

Título: Home Office y estrés laboral en los colaboradores de la empresa Equanti S.A.C., Lima 2021

Autor: Cerna Sebastiani Jeanpier Alexander y Puell Palma Rosivett Magaly

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ESCALA DE MEDICION
Home Office	Chuco (2019) indica que el teletrabajo (trabajo remoto) es una modalidad laboral que intensifica el uso de las Tecnologías de Información y comunicaciones TICs desde cualquier lugar, pudiendo ser el domicilio habitual o en su defecto desde cualquier lugar distante fuera de las oficinas. MINTRA (2020) y la Ley No 30036 definen el teletrabajo como la prestación de servicios subordinada de labores que efectúa un trabajador o trabajadora denominado "teletrabajador" sin la presencia física del trabajador quien se encuentra físicamente en su domicilio o en algún lugar que el trabajador o trabajadora considere pertinente su lugar de aislamiento domiciliario ante la crisis sanitaria por la pandemia de COVID-19, siendo las telecomunicaciones el medio por el cual ejercen la supervisión y el control de las labores del teletrabajador.	En nuestras investigaciones, para la variable Home Office (trabajo remoto) se evaluará en las siguientes dimensiones: - Planeamiento - Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC's) - Clima Organizacional Cada variable será evaluada mediante un cuestionario de preguntas llamado Test Home Office (THO) el cual constará de un total 36 ítems	Planeamiento	Comunicación	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
				Gerencia	
				Gestión de tiempo	
				Espacio de trabajo	
				Capacitación	
			Tecnologías de Información y Telecomunicaciones TIC's	Equipamiento	
				Conectividad	
				Responsabilidad	
				Recompensa	
				Trabajo en equipo	
Clima Organizacional	Identidad				
	Compromiso				
Estrés Laboral	Ayuso Marente (2016) nos indica que el estrés laboral consiste en el	En este estudio, para la variable Estrés Laboral se		Ruido	

desequilibrio que existe entre las capacidades personales versus las exigentes demandas laborales que cada individuo afronta en la vida. Quispe (2019) complementa lo mencionado por Ayuso (2006) y nos dice que el lugar de trabajo y la posición del empleado en la empresa son las causas fundamentales del estrés laboral. Según Ramírez y Hernández (2006) que la interacción entre las demandas del mundo exterior y la respuesta de la persona produce estrés laboral

evaluará la salud física y mental de los colaboradores y para ello se evaluarán las siguientes dimensiones:

- Estresores Físicos,
- Estresores Psicológicos
- Estresores Emocionales.

Esta variable se evaluará mediante un cuestionario llamado Test Estrés Laboral (TEL) el cual tendrá un total de 36 ítems

Estresores Físicos	Iluminación	
	Puesto de Trabajo	
	Ergonomía	
	Cansancio	1: Nunca
	Tecnoestrés	2: Casi Nunca
Estresores Psicológicos	Carga Mental	3: De vez en cuando
	Incertidumbre	4: A menudo
	Miedo	5: Muy a menudo
Estresores Emocionales	Ansiedad	
	Depresión	
	Recompensa	

Anexo 4.
Instrumentos de recolección de datos

Instrucciones

A continuación les adjuntamos un cuestionario de preguntas que se han desarrollado con fines de investigación, toda la información recibida de las mismas se recolectará de manera anónima, mucho agradeceré brindarnos su respuesta de forma personal y lo más precisa y sincera posible.

Recuerde que no hay respuesta buena o mala, para nosotros todas las respuestas son válidas, agradeceré marcar todos y cada uno de los ítems con la finalidad de evitar encuestas pérdidas.

INSTRUMENTO HOME OFFICE

La escala empleada para las dimensiones del Home Office tiene 5 alternativas posibles:

- 1: Totalmente en desacuerdo.
- 2: En desacuerdo.
- 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
4. De acuerdo.
5. Totalmente de acuerdo.

ITEMS	DESCRIPCION	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Considera que las excesivas comunicaciones vía mensajes y llamadas lo está fatigando hasta llegar al nivel de cansancio					
2	Cree Usted que existe una comunicación interna deficiente a niveles gerenciales y eso le causa un poco de cansancio mental					
3	Realizando sus labores desde casa, el cansancio no le permitió una comunicación saludable alrededor de la familia.					
4	Durante la prolongada Pandemia las decisiones gerenciales crearon una situación laboral inestable y le causo incertidumbre					

5	Cree que estamos en una incertidumbre laboral por pandemia y esto podría crear alta rotación de empleados					
6	Siente usted incertidumbre debido a la posibilidad de extender esta modalidad de trabajo por pandemia					
7	Planificando bien mis tiempos en los proyectos puedo evitar la sobrecarga de trabajo y por consiguiente eliminar la carga mental					
8	Afecto la pandemia la planificación de la organización y hubo exceso de trabajo y le causo demasiada carga mental en sus actividades diarias					
9	Cambio inesperado en el cronograma de trabajo diario le produjo dificultades y se sintió con demasiada carga laboral y mental.					
10	Usted está trabajando en un ambiente inadecuado y le está produciendo alguna dificultad física y/o mental					
11	Eligió un espacio en casa que cuenta con mobiliarios que facilitan un ambiente ergonómico y así evito la fatiga física y/o mental					
12	Usted detuvo la ejecución de labores por problemas de postura al no contar con un ambiente ergonómico para el trabajo.					
13	Ausencia de capacitación para enfrentar los nuevos retos en un mundo global le genera miedo por no tener las competencias exigidas en su puesto					
14	Considera que la empresa no le brinda la capacitación necesaria para adaptarse tecnológicamente al nuevo orden mundial y le causa mucho temor					
15	En la empresa la falta de un Plan de mejora en función del desempeño le causa temor que en cualquier momento lo despidan					
16	Consideras que los equipos que tienes no son tan eficientes y por la tanto te genera estrés a la hora de cumplir tus labores cotidianas					
17	Su empresa no le proporciona los equipos tecnológicos y el servicio de conectividad requerido para evitar el estrés					
18	Cree Usted que no cuenta con los recursos tecnológicos adecuados para hacer un trabajo de importancia y le causa estrés					
19	Cada vez que se ha conectado al servidor de la empresa la conexión ha sido deficiente y le ha causado malestar e irritación por consiguiente estrés					
20	Considera que la excesiva lentitud de la conexión a internet de su domicilio lo estresa					

21	Usted se encuentra irritado porque sus equipos personales no logran ser eficientes para la ardua labor encomendada.					
22	Demuestra mucho esfuerzo por cumplir las excesivas exigencias laborales encomendadas y esto le causa estrés por exceso de carga mental					
23	Considera que es eficiente para afrontar las situaciones adversas y problemas de trabajo aunque le causen una sobrecarga por cansancio mental					
24	Aunque he recibido trabajos de otros compañeros me he esforzado por cumplir con la empresa y esto me ha originado carga mental					
25	Siento que no valoran mi esfuerzo aun teniendo mucho volumen de trabajo asignado, pienso que merezco un incentivo para sentirme satisfecho					
26	Al no existir algún tipo de incentivo por efectuar bien mis excesivas labores cotidianas me molesta y frustra					
27	Cuando Usted comete un error en el trabajo es inmediatamente castigado y le causa dolor					
28	Considera Usted que el incremento de la jornada laboral le ha causado agotamiento o cansancio durante su ejercicio					
29	Una excesiva carga laboral en momentos de aislamiento por pandemia lo tiene demasiado cansado					
30	Se siente presionado para mejorar continuamente el rendimiento grupal y eso lo está cansando					
31	Aun cuando es una persona muy identificada con la empresa se siente preocupado por la ausencia de reconocimientos a su ardua labor					
32	Usted excede en el cumplimiento de las normas y reglamentos de la empresa y lo han motivado a seguir así mediante un incentivo.					
33	Ha demostrado en cumplir con los compromisos de trabajo y no ha sido reconocido por sus superiores					
34	Sus compromisos laborales le han generado mucha ansiedad por cumplirlas.					
35	Tu salud se ve afectada por la ansiedad de cumplir tus labores aun cuando el trabajo aumento considerablemente en tiempos de pandemia por COVID					
36	Tiene usted ansiedad por la falta de compromiso de algunos colegas					

Instrumento Estrés Laboral

La escala empleada para las dimensiones del Home Office tiene 5 alternativas posibles:

1	2	3	4	5
Nunca.	Casi nunca.	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo.

ITEMS	DESCRIPCION	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
1	Ruidos distractores externos le impide cumplir en forma correcta sus responsabilidades de trabajo					
2	Ruidos originados por sus familiares en su espacio de trabajo lo desconcentran y dificultan su labor					
3	Cumplir con sus labores inmersos en sonidos indeseados le ha causado mucho malestar perjudicándolo.					
4	Siente mucho estrés debido a que el ambiente de trabajo en casa no cuenta con buena iluminación, forzando su capacidad visual					
5	Produce malestar a nivel de estrés la mala iluminación que existe en su ambiente de trabajo en casa.					
6	En su ambiente de trabajo en casa la mala iluminación no le permite trabajar de manera cómoda y segura.					
7	Considera que su espacio de trabajo en casa no presenta un buen nivel de señal de internet (conectividad) afectando sus labores.					
8	Tiene Usted un lugar de trabajo en casa donde no es posible mantener una buena conexión a internet y esto perjudica su trabajo y su salud mental					
9	Su casa presenta una distribución de ambientes que hacen imposible una buena conectividad.					
10	Inadecuada distribución del mobiliario en casa le está causando diversos problemas de estrés.					
11	Considera Usted que el lugar de trabajo no presenta condiciones ergonómicas y le está causando problemas de salud.					
12	Cuenta con mobiliario adecuado para sus tareas en casa para no sufrir problemas de salud					
13	Se siente cansado de estar en casa y esto no le permite cumplir con todas sus tareas prometidas.					
14	Cumplir su trabajo a tiempo y no mejorar su situación en la empresa lo está cansando					
15	Ha generado un esfuerzo demostrado en concluir sus labores y aun así no siente gratificación y eso lo desmotiva y cansa.					

16	Equipos obsoletos en su puesto de trabajo hace que Usted tenga que desempeñarse muy rápido en las tareas y le genera estrés.					
17	Tiene que estar conectado mucho tiempo para poder concluir con sus obligaciones y eso le está causando mucho estrés					
18	Se retrasa mucho en la ejecución de sus tareas debido a que sus equipos no se conectan fácilmente al servidor de la empresa y le causa estrés					
19	Usted siempre se encuentra pensando y conversando sobre las decisiones inadecuadas de Gerencia y le produce estrés					
20	Se tiene tareas bien estructuradas pero cree que existen muchos detalles administrativos que lo fatigan mentalmente.					
21	Excesiva carga mental le impide efectuar correctamente todas sus actividades laborales					
22	Esta identificado con la empresa y hace sus trabajos con diligencia pero la empresa no lo valora y siente incertidumbre sobre su continuidad					
23	Aun cuando me esfuerzo demasiado en cumplir mis trabajos no tengo la certeza de que mis jefes estén enterados					
24	Siento incertidumbre de mi continuidad en la empresa a pesar de cumplir en exceso mis labores					
25	Usted trabaja y se comunica bien pero siente miedo que en algún momento lo despidan					
26	Siento miedo que mis jefes no estén al tanto de mi buena performance					
27	Tengo temor a enfermarme de COVID-19 y luego me comuniquen mi despido					
28	Produce mucho estrés la falta de conectividad en su ambiente de trabajo					
29	Intermitencias en la conexión a internet de sus equipos le produce problemas de estrés					
30	Siento mucha ansiedad por no tener una conexión rápida al servidor de la empresa					
31	Cumplir con mis labores a distancia en tiempos de pandemia me causa mucha estrés.					
32	Siento fatiga de cumplir labores adicionales de algunos de alguno de mis compañeros.					
33	Se siente deprimido aun cuando cumple con sus responsabilidades asignadas.					
34	Cree Usted que no se tiene un buen sistema de promoción que ayuda a superarse y escalar posiciones en la empresa					
35	Siento que mis compañeros de labores no valoran el trabajo desarrollado en equipo.					
36	Percibo que el buen trabajo en equipo no es bien reconocido por mis superiores.					

Anexo 5. Certificado de Validez del Instrumento Home Office

MD: Muy débil **D:** Débil **A:** Aplicable **MA:** Muy Aplicable

VARIABLE: HOME OFFICE			Pertenenencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
Dimensión: Planeamiento			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
COMUNICACIÓN	1	Considera que las excesivas comunicaciones vía mensajes y llamadas lo está fatigando hasta llegar al nivel de cansancio				X				X				X	
	2	Cree Usted que existe una comunicación interna deficiente a niveles gerenciales y eso le causa un poco de cansancio mental				X				X				X	
	3	Realizando sus labores desde casa, el cansancio no le permitió una comunicación saludable alrededor de la familia.				X				X				X	
GERENCIA	4	Durante la prolongada Pandemia las decisiones gerenciales crearon una situación laboral inestable y le causo incertidumbre			X					X				X	
	5	Cree que estamos en una incertidumbre laboral por pandemia y esto podría crear alta rotación de empleados				X				X				X	
	6	Siente Usted incertidumbre debido a la posibilidad de extender esta modalidad de trabajo por pandemia			X					X				X	
GESTION DE TIEMPO	7	Planificando bien mis tiempos en los proyectos puedo evitar la sobrecarga de trabajo y por consiguiente eliminar la carga mental				X				X				X	
	8	Afecto la pandemia la planificación de la organización y hubo exceso de trabajo y le causo demasiada carga mental en sus actividades diarias				X				X				X	
	09	Cambio inesperado en el cronograma de trabajo diario le produjo dificultades y se sintió con demasiada carga laboral y mental.				X				X				X	
E S P A	10	Usted está trabajando en un ambiente inadecuado y le está produciendo alguna dificultad física y/o mental				X				X				X	

	11	Eligió un espacio en casa que cuenta con mobiliarios que facilitan un ambiente ergonómico y así evito la fatiga física y/o mental				X				X				X	
	12	Usted detuvo la ejecución de labores por problemas de postura al no contar con un ambiente ergonómico para el trabajo.				X				X				X	
Dimensión: Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC´s)															
CAPACITACION	13	Ausencia de capacitación para enfrentar los nuevos retos en un mundo global le genera miedo por no tener las competencias exigidas en su puesto				X				X				X	
	14	Considera que la empresa no le brinda la capacitación necesaria para adaptarse tecnológicamente al nuevo orden mundial y le causa mucho temor				X				X				X	
	15	En la empresa la falta de un Plan de mejora en función del desempeño le causa temor que en cualquier momento lo despidan				X				X				X	
EQUIPAMIENTO	16	Consideras que los equipos que tienes no son tan eficientes y por la tanto te genera estrés a la hora de cumplir tus labores cotidianas				X				X				X	
	17	Su empresa no le proporciona los equipos tecnológicos y el servicio de conectividad requerido para evitar el estrés				X				X				X	
	18	Cree Usted que no cuenta con los recursos tecnológicos adecuados para hacer un trabajo de importancia y le causa estrés				X				X				X	
CONECTIVIDAD	19	Cada vez que se ha conectado al servidor de la empresa la conexión ha sido deficiente y le ha causado malestar e irritación por consiguiente estrés				X				X				X	
	20	Considera que la excesiva lentitud de la conexión a internet de su domicilio lo estresa				X				X				X	
	21	Usted se encuentra irritado porque sus equipos personales no logran ser eficientes para la ardua labor encomendada.				X				X				X	
Dimensión: Clima Organizacional															
RES PON SABI LIDA	22	Demuestra mucho esfuerzo por cumplir las excesivas exigencias laborales encomendadas y esto le causa estrés por exceso de carga mental				X				X				X	

	23	Considera que es eficiente para afrontar las situaciones adversas y problemas de trabajo aunque le causen una sobrecarga por cansancio mental				X				X				X	
	24	Aunque he recibido trabajos de otros compañeros me he esforzado por cumplir con la empresa y esto me ha originado carga mental				X				X				X	
RECOMPENSA	25	Siento que no valoran mi esfuerzo aun teniendo mucho volumen de trabajo asignado, pienso que merezco un incentivo para sentirme satisfecho				X				X				X	
	26	Al no existir algún tipo de incentivo por efectuar bien mis excesivas labores cotidianas me molesta y frustra				X				X				X	
	27	Cuando Usted comete un error en el trabajo es inmediatamente castigado y le causa dolor				X				X				X	
TRABAJO EN EQUIPO	28	Considera Usted que el incremento de la jornada laboral le ha causado agotamiento o cansancio durante su ejercicio				X				X				X	
	29	Una excesiva carga laboral en momentos de aislamiento por pandemia lo tiene demasiado cansado				X				X				X	
	30	Se siente presionado para mejorar continuamente el rendimiento grupal y eso lo está cansando				X				X				X	
IDENTIDAD	31	Aun cuando es una persona muy identificada con la empresa se siente preocupado por la ausencia de reconocimientos a su ardua labor				X				X				X	
	32	Usted excede en el cumplimiento de las normas y reglamentos de la empresa y lo han motivado a seguir así mediante un incentivo.				X				X				X	
	33	Ha demostrado en cumplir con los compromisos de trabajo y no ha sido reconocido por sus superiores				X				X				X	
COMPROMISOS	34	Sus compromisos laborales le han generado mucha ansiedad por cumplirlas.				X				X				X	

	35	Tu salud se ve afectada por la ansiedad de cumplir tus labores aun cuando el trabajo aumento considerablemente en tiempos de pandemia por COVID				X				X				X	
	36	Tiene Usted ansiedad por la falta de compromiso de algunos colegas				X				X				X	

Observaciones:

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable: (x) Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dra.Lupe Esther Grous Cortez DNI: 07539368

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente específico del constructo.

Claridad: El entiende dificultada alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo,

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante
Metodólogo

Anexo 6 Certificado de Validez del Instrumento Estrés Laboral

MD: Muy débil **D:** Débil **A:** Aplicable **MA:** Muy Aplicable

VARIABLE: ESTRÉS LABORAL			Pertenenencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
Dimensión: Estresores Físicos			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
RUIDO	1	Ruidos distractores externos le impide cumplir en forma correcta sus responsabilidades de trabajo				X				X				X	
	2	Ruidos originados por sus familiares en su espacio de trabajo lo desconcentran y dificultan su labor				X			X					X	
	3	Cumplir con sus labores inmersos en sonidos indeseados le ha causado mucho malestar perjudicándolo.			X				X					X	
ILUMINACION	4	Siente mucho estrés debido a que el ambiente de trabajo en casa no cuenta con buena iluminación, forzando su capacidad visual				X				X				X	
	5	Produce malestar a nivel de estrés la mala iluminación que existe en su ambiente de trabajo en casa.				X				X				X	
	6	En su ambiente de trabajo en casa la mala iluminación no le permite trabajar de manera cómoda y segura.				X				X				X	

PUESTO DE TRABAJO	7	Considera que su espacio de trabajo en casa no presenta un buen nivel de señal de internet (conectividad) afectando sus labores.				X				X				X	
	8	Tiene Usted un lugar de trabajo en casa donde no es posible mantener una buena conexión a internet y esto perjudica su trabajo y su salud mental				X				X				X	
	9	Su casa presenta una distribución de ambientes que hacen imposible una buena conectividad.				X				X				X	
ERGONOMIA	10	Inadecuada distribución del mobiliario en casa le está causando diversos problemas de estrés				X				X				X	
	11	Considera Usted que el lugar de trabajo no presenta condiciones ergonómicas y le está causando problemas de salud.				X				X				X	
	12	Cuenta con mobiliario adecuado para sus tareas en casa para no sufrir problemas de salud				X				X				X	
Dimensión: Estresores Psicológicos															
CANSANCIO	13	Se siente cansado de estar en casa y esto no le permite cumplir con todas sus tareas prometidas.				X				X				X	
	14	Cumplir su trabajo a tiempo y no mejorar su situación en la empresa lo está cansando				X				X				X	

	15	Ha generado un esfuerzo demostrado en concluir sus labores y aun así no siente gratificación y eso lo desmotiva y cansa.				X				X				X	
TECNOESTRES	16	Equipos obsoletos en su puesto de trabajo hace que Usted tenga que desempeñarse muy rápido en las tareas y le genera estrés.				X				X				X	
	17	Tiene que estar conectado mucho tiempo para poder concluir con sus obligaciones y eso le está causando mucho estrés				X				X				X	
	18	Se retrasa mucho en la ejecución de sus tareas debido a que sus equipos no se conectan fácilmente al servidor de la empresa y le causa estrés				X				X				X	
CARGA MENTAL	19	Usted siempre se encuentra pensando y conversando sobre las decisiones inadecuadas de Gerencia y le produce estrés				X				X				X	
	20	Se tiene tareas bien estructuradas pero cree que existen muchos detalles administrativos que lo fatigan mentalmente.				X				X				X	
	21	Excesiva carga mental le impide efectuar correctamente todas sus actividades laborales				X				X				X	
Dimensión: Estresores Emocionales															
INCERTI DUMBRE	22	Esta identificado con la empresa y hace sus trabajos con diligencia pero la empresa no lo valora y siente incertidumbre sobre su continuidad				X				X				X	

	23	Aun cuando me esfuerzo demasiado en cumplir mis trabajos no tengo la certeza de que mis jefes estén enterados				X				X				X	
	24	Siento incertidumbre de mi continuidad en la empresa a pesar de cumplir en exceso mis labores				X				X				X	
MIEDO	25	Usted trabaja y se comunica bien pero siente miedo que en algún momento lo despidan				X				X				X	
	26	Siento miedo que mis jefes no estén al tanto de mi buena performance				X				X				X	
	27	Tengo temor a enfermarme de COVID-19 y luego me comuniquen mi despido				X				X				X	
ANSIEDAD	28	Produce mucho estrés la falta de conectividad en su ambiente de trabajo				X				X				X	
	29	Intermitencias en la conexión a internet de sus equipos le produce problemas de estrés				X				X				X	
	30	Siento mucha ansiedad por no tener una conexión rápida al servidor de la empresa				X				X				X	
DEPRESION	31	Cumplir con mis labores a distancia en tiempos de pandemia me causa mucho estrés.				X				X				X	
	32	Siento fatiga de cumplir labores adicionales de algunos de alguno de mis compañeros.				X				X				X	
	33	Se siente deprimido aun cuando cumple con sus responsabilidades asignadas.				X				X				X	

RECONOCIMIENTO	34	Cree Usted que no se tiene un buen sistema de promoción que ayuda a superarse y escalar posiciones en la empresa				X				X				X	
	35	Siento que mis compañeros de labores no valoran el trabajo desarrollado en equipo.				X				X				X	
	36	Percibo que el buen trabajo en equipo no es bien reconocido por mis superiores.				X				X				X	

Observaciones:

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable: (x) Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Luis Alberto Torres Cabanillas DNI 08404690

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente específico del constructo.

Claridad: El entiende dificultada alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo,

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante
Ing. Estadístico
CIP49863