



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Enfermería

**“NIVEL DE ESTRÉS EN TRABAJADORES BAJO
MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO DE UNA
EMPRESA PRIVADA, LIMA 2021”**

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Enfermería

Autoras:

Fiorela Brillitt Palomares Valencia

Roxana Cieza Salcedo

Asesor:

Dra. Enf. Dra. Dora Clarisa Muñoz Garay

Lima - Perú

2022

DEDICATORIA

Fiorela Palomares:

A mis padres por el sacrificio y el apoyo brindado durante todo este tiempo e inculcarme a ser una mejor persona cada día.

A mi hermana por darme el aliento necesario para seguir adelante con mis estudios.

Actualmente a mi esposo por su tiempo, su apoyo moral para no rendirme y seguir con todos mis sueños.

Roxana Cieza:

A mi familia, por el apoyo incondicional en momentos difíciles y por ser unas personas maravillosas que me tienen siempre presente.

AGRADECIMIENTO

A LA UNIVERSIDAD

Por darnos las posibilidades y facilidades para continuar nuestra carrera. Gracias a ello hemos logrado seguir estudiando y trabajando a la vez.

A NUESTROS PROFESORES

Por sus enseñanzas y la aportación valiosa que dejan en nosotros, y con ello ser profesionales exitosos.

A todos los jueces que nos ayudaron para la validación de nuestro instrumento, que nos aportaron mucho para realizar una buena investigación.

A MI ASESOR

Dra. Enf. Muñoz Garay, Dora

Por brindarnos su apoyo, sugerencia, consejo y sabiduría en la elaboración de este proyecto tan importante para mi profesión.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	- 2 -
AGRADECIMIENTO	- 3 -
ÍNDICE	- 4 -
ÍNDICE DE TABLAS.....	- 6 -
ÍNDICE DE FIGURAS	- 7 -
RESUMEN.....	- 8 -
ABSTRACT	- 9 -
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	- 10 -
1.1 Realidad problemática	- 11 -
1.1.1. Antecedentes	- 14 -
1.1.2. Bases teóricas.....	- 17 -
1.2 Formulación del problema	-
21 -	
1.2.1. Problema general.....	- 21 -
1.2.2. Problemas específicos	- 21 -
1.3 Objetivos.....	- 21 -
1.3.1. Objetivo general	- 21 -
1.3.2. Objetivos específicos	- 21 -
1.4 Operacionalización de variables.....	22
CAPÍTULO II. METODO	23
2.1 Tipo de investigación.....	23
2.2 Población y muestra (materiales, instrumento y métodos)	23
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	24
2.3.1 Validez	25
2.3.2 Confiabilidad.....	25
2.4 Procedimientos de recolección de datos	25
2.5 Aspectos Éticos	26
CAPÍTULO III. RESULTADOS	27
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	31
4.1 Discusión	31

4.2	Conclusiones	32
4.3	Recomendaciones.....	33
REFERENCIAS.....		34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de Estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada, Lima 2021.....	26
Tabla 2 Nivel de Estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada, Lima 2021, según dimensión Percepción de estrés.	27
Tabla 3 Nivel de Estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada, Lima 2021, según dimensión Afrontamiento de Estresores.	28
Tabla 4 Distribución de frecuencia y porcentajes según grupo de edades	29
Tabla 5 Distribución de frecuencia y porcentajes según Género.	57
Tabla 6 Distribución de frecuencia y porcentajes según su Estado Civil.....	58
Tabla 7 Distribución de frecuencia y porcentajes según Paternidad.	59
Tabla 8 Nivel de Estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada, Lima 2021, según dimensión de Percepción de Estrés.	60
Tabla 9 Nivel de Estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada, Lima 2021, según dimensión de Afrontamiento de estresores	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de Estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada, Lima 2021.....	26
Figura 2 Nivel de Estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada, Lima 2021, según dimensión Percepción de estrés.	27
Figura 3 Nivel de Estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada, Lima 2021, según dimensión Afrontamiento de Estresores.	28
Figura 4 Distribución de frecuencia y porcentajes según grupo de edades	29
Figura 5 Distribución de frecuencia y porcentajes según Género.	57
Figura 6 Distribución de frecuencia y porcentajes según su Estado Civil.	58
Figura 7 Distribución de frecuencia y porcentajes según Paternidad.....	59
Figura 8 Nivel de Estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada, Lima 2021, según dimensión de Percepción de Estrés.	61
Figura 9 Nivel de Estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada, Lima 2021, según dimensión de Afrontamiento de estresores	63

RESUMEN

El presente trabajo tiene como **Objetivo:** Determinar el nivel de estrés en trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021. **Metodología:** Cuantitativa, de corte transversal no experimental, descriptivo. **Muestra** se conformó 97 colaboradores que trabajan bajo la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada. La recolección de datos se realizó con el cuestionario de Escala de estrés Percibido (EEP), modificado y validado por 4 jueces expertos con V Aiken mayor que 1 y la confiabilidad de Alfa de Cronbach 0.977. **Resultados:** el 44% (43) de los encuestados presenta un nivel bajo de estrés, seguido de un 38.14% (37) nivel medio y 17.53% (17) nivel alto de estrés. En la dimensión percepción de estrés, se observa que el 40% (39) tiene un nivel medio de estrés, el 39.18% (38) nivel bajo y 20.62% (20) presenta un nivel alto. En la dimensión afrontamiento de estresores, se observa que 23.71% (34) tiene nivel medio de estrés, 41.24% (40) nivel bajo y 23.71% (23) nivel alto. **Conclusiones:** El 38.14% de los trabajadores que trabajan la modalidad de trabajo remoto presentan nivel medio de estrés.

Palabras clave: estrés, trabajadores, trabajo remoto.

ABSTRACT

The objective of this work is to determine the level of stress in workers under the remote work modality of a private company, Lima 2021. **The methodology** is quantitative, non-experimental cross-sectional, descriptive. The sample was made up of 97 collaborators who work under the remote work modality in a private company. Data collection was performed with the Perceived Stress Scale (PSS) questionnaire, modified and validated by 3 expert judges with V Aiken greater than 1 and Cronbach's Alpha reliability 0.977. The results: 44% (43) of the respondents present a low level of stress, followed by 38.14% (37) medium level and 17.53% (17) high level of stress. In the stress perception dimension, it is observed that 40% (39) have a medium level of stress, 39.18 (38) have a low level and 20.62% (20) have a high level. In the coping with stressors dimension, it is observed that 23.71% (34) have a medium level of stress, 41.24% (40) a low level and 23.71% (23) a high level. Conclusions: 38.14% of workers who work remotely have a medium level of stress.

Keywords: stress, workers, remote work.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Debido a la aparición de la pandemia por COVID 19 y el cierre temporal del centro de labores, las empresas tuvieron que implementar el trabajo remoto, por lo que los trabajadores asignados a dichas actividades se han debido adaptar a las nuevas herramientas tecnológicas, además de entre otras cuestiones sociales, familiares y económicas derivadas de esta modalidad, las mismas que le vienen generando situaciones de estrés.

De acuerdo con lo indicado por el Instituto Nacional de Salud Pública de México [INSP] (2020), la Organización Mundial de la Salud (OMS), amplió la definición de estrés, señalando que se trata de un grupo variado de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales que aparecen frente a las exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima.

Por otra parte, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de México [ISSST] (2020), refiere al estrés como la respuesta psicológica y/o física no específica del organismo ante un estímulo (estresor o estresante) que puede ser un evento, persona u objeto.

González (2018) en su tesis de estrés laboral define el estrés como una herramienta automática del cuerpo, como respuesta a una situación o ambiente de cambios, amenaza y tensión, generando que el sistema nervioso se estimule en niveles altos y como consecuencia aumente el pulso y respiración, tense los músculos y genere otro tipo de manifestaciones dependiendo del organismo y enfermedades hereditarias generando variaciones sintomatológicas.

Félix, García & Mercado (2018) en su publicación titulada el estrés en el entorno laboral, indican que este fenómeno fue adoptando definiciones más precisas, considerándose como un comportamiento fisiológico relacionado con el estímulo ambiental; es decir, del entorno en que se desenvuelve el individuo, positivo o negativo; hasta considerarse como un proceso de adaptabilidad de cada sujeto, interviniendo en ello factores como la educación recibida o la cultura en la que se desarrolló; en resumen, el contexto en el que se presenta dicho fenómeno; ello, por supuesto, no se encuentra exento el ámbito laboral; en ese sentido, dado que el estrés es un problema de adaptabilidad al entorno, el estrés de tipo laboral es considerado una dificultad en el proceso de adaptación al ambiente de trabajo.

Decreto Supremo N° 010-2020-TR (2020), que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19 en el territorio nacional

En lo que respecta a nivel local, en la presente investigación se tiene una empresa privada que se dedica a la fabricación de tubos, metales y perfiles, en el distrito de Lurín, de la provincia de Lima, la cual cuentan con una fuerza laboral de 133 colaboradores, de los cuales el 27% (36) pertenecen el área de producción, realizando trabajos de fabricación y el 73% (97) laboran en el área administrativa.

Con el fin de evitar la propagación del virus COVID-19, la empresa decidió enviar al personal administrativo (73%) a realizar sus actividades laborales bajo la modalidad de trabajo remoto, los mismos que diariamente se enfrentan a situaciones de presión laboral, exceso de carga laboral, sobrepasan las horas de trabajo, etc.

Considerando este contexto teórico es que surge la siguiente interrogante ¿Cuál es el nivel de estrés en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021? Teniendo como objetivo: Determinar el nivel de estrés en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021.

1.1 Realidad problemática

Estrés: Ministerio de Salud [MINSA] (2020), es un estado desagradable de estimulación que ocurre cuando las personas perciben que un suceso o una condición, amenaza su habilidad para afrontar la situación de manera eficaz. Su comprensión contribuye a mejorar y proteger la salud física, mental y social. Ayuda en la protección frente a los distintos estresores de la vida, mediante mecanismos de adaptación.

Trabajador: Instituto Nacional de Estadística [INE] (2016), dependiente o asalariado, es la persona que trabaja para un empleador público o privado, bajo un acuerdo escrito u oral, el cual puede ser formal o informal, normalmente voluntario entre ambas partes, en virtud del cual la persona trabaja para la empresa a cambio de una remuneración en dinero o en especie. La remuneración se fundamenta normalmente en el tiempo dedicado al trabajo o en algún otro indicador objetivo de la cantidad de trabajo adecuado.

Trabajo remoto: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MINTRA] (2020), prestación de servicios subordinada con la presencia física del/la trabajador/a en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores.

No cabe duda de que el estrés y la salud están estrechamente relacionados ya que ahora vivimos en un mundo actualizado tecnológicamente y la mayoría de las personas tiene presente otras “amenazas” que desencadenan en su mayoría el aumento de casos de estrés.

Acosta (2021), indica, en su publicación en Diario El Comercio, que en un estudio realizado por Microsoft sobre las tendencias laboral en 31 países en el año 2021, se dio a conocer de manera alarmante, signos de estrés y agotamiento digital por la modalidad de trabajo remoto. Un 54% del personal encuestado indicó exceso de trabajo y un 39% menciona sentirse agotado. En Perú señala que 7 de cada 10 peruanos, sufren estrés por trabajo remoto.

Según informa el MINSA (2021) se ha revelado que el 52.2% de la población de Lima Metropolitana sufre de estrés moderado a severo, causado por los problemas físicos, laborales o personales, lo que conlleva que estas cifras sigan en aumento. Esto sobre todo porque el ser humano se ve expuesto a cambios y vivencias bajo presión, como las ocurridas a partir de la pandemia del covid-19, que obligó a muchos trabajadores a trabajar a distancia.

En la investigación realizada por el Instituto San Ignacio de Loyola [ISIL] (2020), en su investigación trabajo remoto: desafíos en un contexto de crisis a los Chief Executive Officer (CEO) – Directores ejecutivos- y ejecutivos de 250 de las principales empresas del Perú, reveló que el 89% de las empresas trabajan de forma remota, de las cuales el 39% tenía a la totalidad de sus equipos trabajando en esta modalidad. Sin embargo, también se detalla que el 73% de las empresas peruanas no contaba con política o estrategia formal para el trabajo remoto antes de la crisis por lo que el 35% considera los problemas psicológicos como un riesgo por trabajar remotamente. Además, respecto aceptación del home office, el 69% sostuvo que debe mantenerse parcial y totalmente el 26%, esto entonces considera que el 95% de los entrevistados considera que el trabajo remoto debe mantenerse.

Con relación al estrés, el Seguro Social de Salud del Perú [ESSALUD] (2020), para el primer año de la pandemia se identificó este trastorno como el de más presencia en el ámbito laboral. Según Oscar Salinas, psicólogo de Hospital Guillermo Almenara de ESSALUD, indicó que los niveles de estrés aumentó más del 50% al año actual e indicó que las causas que genera el aumento de estas cifras son las largas sesiones de teletrabajo que realizan en el hogar, siendo el incremento del 70% al final de los primeros 8 meses de la pandemia en Perú.

Es importante mencionar que la modalidad de trabajo remoto se acondicionó por la emergencia sanitaria del COVID-19; no obstante, debido a la alta propagación del virus COVID-19 muchas empresas recién se vieron obligadas a implementarla; así, desde el 16 de marzo del 2020 está vigente Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto Supremo N° 010-2020-TR que introdujo una modalidad de empleo para reducir el riesgo de contagios y disminuir la afectación de la economía peruana.

En la empresa de tubos, metales y perfiles, ubicado en la Av. Industrial Nro. S/N Z.I. Predio Almonte Km. 40, Antigua Panamericana Sur, Lurín 15800 de la provincia de Lima. La compañía que cuenta con una infraestructura de 3 plantas de producción y una oficina administrativa de 2 pisos y sótano, el primer piso de la oficina cuenta con una sala de recepción, y con dos ambientes direccionados a la gerencia general, sustentabilidad, personas y comercial; el segundo piso está presente el área de administración y finanzas, por último, en sótano se encuentra el área administrativa de galvanizado. La industria en general cuenta con 133 colaboradores que laboran en el área administrativa, por el cual un 40% de los colaboradores hacen mención sobre el trabajo, diciendo “me genera estrés”, “tengo dolor físico”, “tengo conflicto entre mis responsabilidades personales y laborales”, “me sobrepaso mis horas de trabajo”, “me siento cansada”, estos son algunas expresiones debido a la sobre carga laboral dentro del trabajo remoto y esto se debe a que existen otras responsabilidades dentro de casa, o que el ambiente en la que hacen el trabajo remoto no son los adecuados, a diferencia de estar dentro en una oficina.

Entre las señales que expresaban los colaboradores se cuentan el exceso de trabajo y presión en el desarrollo de las actividades laborales, entrega de reportes en un tiempo raudo, ineficaz control en el desarrollo de sus funciones, entorno de trabajo problemático, así como desorden en la ejecución de los roles. Lo que se observó también fue una merma en la circunspección frente a los valores éticos hacia su labor, a pesar de las normas establecidas. También se denotó sensaciones de frustración o de desilusión relacionados con las actividades que se deben llevar a cabo, síntomas de burnout y permisos de descanso médico relativamente frecuentes por parte de algunos miembros del personal en general.

Justificación

Los colaboradores que realizan sus actividades laborales bajo modalidad de trabajo remoto, hacen frente diariamente a distintos factores y/o agentes que causan estrés, entre los que se menciona el trabajo fuera de horario, reuniones sin planificación, no contar con las herramientas y tecnología mínima para efectuar sus actividades, entre otras. También se encuentra afectado las reacciones emocionales que afecta la salud mental.

Por consiguiente, el presente estudio aporta promover y fomentar la salud mental, a través de terapias psicológicas, técnicas de control emocional con acciones que motiven a forjar un entorno, condiciones y sobre todo que permita que los colaboradores adopten y mantengan una vida saludable en su entorno laboral. Asimismo, aportar acciones sobre la promoción de salud como incluir clases sobre las técnicas de relajación, pausas activas y la ergonomía, de tal modo que se haga frente al estrés.

1.1.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Hernández (2021), realizó la investigación titulada “Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa (home office): análisis y propuestas”. La investigación realizada fue cuantitativa, no experimental y transversal. Se contó con una muestra de 45 sujetos que respondieron un cuestionario sobre las características del teletrabajo. Dicha muestra fue variada en cuanto a puestos y organizaciones, sin embargo, en todo caso, los sujetos contaban con la característica principal de estar trabajando en casa desde antes de la pandemia del COVID-19. Con base en el modelo JD-R, los resultados obtenidos mostraron que existen dos tipos de estrés que se relacionan directamente con la incidencia de los trastornos adictivos. Estos estreses fueron derivados de la falta de soporte organizacional y de seguridad laboral. Con base en los resultados obtenidos se proponen varias líneas de acción para mejorar el nivel de estrés en los trabajadores de la modalidad home office. Se concluye este trabajo con la confianza de poder ayudar a mejorar la calidad de vida de los empleados en cuestión.

Manjarres et al. (2020), realizó la investigación titulada “Estrés laboral y carga mental desencadena por el trabajo remoto” Las condiciones del trabajo determinan el nivel de la salud del trabajador, además que, esto combinado con las altas demandas psicológicas, el poco control que puede tener el individuo en su trabajo y el poco nivel de apoyo desde la organización para la cual trabaja puede desencadenar situaciones estresantes. Por lo anterior se plantea identificar de qué manera la modalidad de trabajo remoto genera estrés laboral y carga mental, en los trabajadores del departamento de gestión de becas de la Fundación Iberoamericana de Bogotá. La investigación se desarrolla desde un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo, por medio de la implementación de un cuestionario que mide el nivel de carga mental y de estrés en 24 trabajadores del departamento de Becas de Funiber. Los resultados arrojaron que entre los trabajadores existen alto niveles de estrés y que son consecuentes por el nivel de carga mental que tiene el trabajo, presentando situaciones como agotamiento, insomnio, baja capacidad de entendimiento y dolores musculares y de cabeza. Se concluye que es necesario el desarrollo de planes y programas que permitan la reducción del estrés y el buen manejo de la carga laboral, para que esta no afecte el factor mental.

Miranda et al. (2021), realizó la investigación titulada “El teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida”. Este artículo presenta los resultados de un estudio dirigido a un grupo de personas teletrabajadoras en Costa Rica, para conocer la valoración que poseen de las ventajas y desventajas del trabajo a distancia, la percepción de estrés y sus efectos en la calidad de vida. Se realiza una investigación de tipo cualitativo, con alcance descriptivo utilizando la técnica de entrevistas. Los resultados de este estudio muestran las opiniones de las personas en dos escenarios: el primero, en circunstancias normales donde existe un acuerdo entre el patrono y el trabajador para realizar teletrabajo, y el segundo, forzado por las condiciones de la pandemia del COVID-19. Los resultados

obtenidos en el estudio son de interés para los responsables de tomar decisiones vinculadas a la gestión del talento humano, el bienestar y la salud integral de las personas teletrabajadores, y brinda recomendaciones para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Molina et al. (2021), realizó la investigación titulada “Diagnostico de estrés y satisfacción laboral en servicios públicos de Corantioquia bajo la modalidad de trabajo remoto en tiempos de pandemia por COVID-19”. La investigación se llevó a cabo en la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia -CORANTIOQUIA. Con este proyecto, se pretende diagnosticar los niveles del estrés laboral en la población. La investigación tendrá un enfoque cuantitativo con la finalidad de obtener un diagnóstico sobre los niveles actuales de estrés y la satisfacción laboral en la empresa. Para ello, se aplicó el “Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS” de 1989 y el “Cuestionario de satisfacción laboral S20/23” de 1998 a una muestra de 15 trabajadores. Se concluyó que en la población objeto los niveles de estrés laboral se clasifican dentro de un nivel bajo-intermedio y que el grado de satisfacción laboral es aceptable (medio-alto) lo cual es un buen indicador. Finalmente, como un valor agregado al proyecto de investigación se abordarán ciertas recomendaciones y estrategias de intervención con base en los hallazgos y resultados descritos para minimizar el riesgo de estrés laboral y estimular el nivel de satisfacción en los servidores públicos bajo esta modalidad de trabajo.

Urrutia et al. (2020), realizó la investigación titulada “Cambios y estrés laboral en empleados que realizan trabajo en casa”. Por el COVID 19. El objetivo general de la presente investigación, mediante la implementación de un método cualitativo, aplicando una encuesta como instrumento de diagnóstico, que permitió establecer los cambios en las características de trabajo y su relación con el estrés laboral. El resultado mostró cómo se afectaron las condiciones de trabajo, particularmente en los tiempos de la jornada laboral y en las labores asignadas, ocasionando estrés y otras afectaciones a la salud. En conclusión, el cambio en las características laborales, con el trabajo en casa, ha generado estrés laboral. Según la pirámide de necesidades de Maslow, las necesidades primarias (fisiológicas y de seguridad) se afectaron de forma importante, en particular la salud y el relacionamiento familiar, por tanto, el estudio permite ver la necesidad de implementar acciones de mejoramiento y planes de trabajo que ajusten las condiciones de trabajo en casa a las necesidades de las y los trabajadores.

Antecedentes Nacionales:

León y Mancesidor (2021) realizó la investigación titulada “Estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública de Independencia, Lima 2020”. La investigación es de tipo básica con enfoque cualitativo, inductivo, descriptivo y de diseño de estudio de casos, tuvo a cuatro docentes, para la recolección de datos se utilizó las técnicas de observación, entrevista y análisis documental y en cuanto a los instrumentos empleamos la guía de

entrevista semiestructurada. Los resultados mostraron la existencia de sobre carga laboral, producto de la sustitución de la enseñanza presencial a lo virtual y a todos los cambios que esto implicó, como son: los escasos recursos tecnológicos, realizar sus labores en lugares difícil de concentrarse, no estar capacitados en las TIC, por las largas jornadas en las diferentes plataformas, aumento de horas de trabajo, exigencias de funciones administrativas y la disminución de descanso y la privacidad. Por tanto, se concluye que, existen niveles de estrés laboral en los docentes, por cambios de metodología de enseñanza.

Córdova (2021) realizó la investigación titulada “La actividad física y el estrés laboral en los docentes con trabajo remoto por COVID -19 de la Universidad Peruana Unión. 2020”. El objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe entre la actividad física y el estrés laboral en los docentes con trabajo remoto por COVID-19 de la Universidad Peruana Unión, 2020. Se hizo uso de un diseño de investigación no experimental, transversal y de tipo correlacional. Se usaron cuestionarios de International Physical Activity Questionnaire (IPAQ) y el cuestionario de Maslach y Jackson 1981 denominado Maslach Burnout Inventory, los mismos que se aplicaron a 163 docentes. Los resultados fueron: 1) la actividad física se relaciona con el estrés laboral $Rho = -.085$; 2) la actividad física se relaciona con el agotamiento emocional, $Rho = -.123$; 3) la actividad física se relaciona con la despersonalización $Rho = -.015$; y 4) la actividad física se relaciona con la realización personal ($Rho = -.051$).

Veliz (2021) presentó la investigación titulada “Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020”. La metodología utilizada corresponde a una investigación cuantitativa utilizando el método hipotético deductivo, de tipo básica, con un diseño correlacional, no experimental, de corte transversal, determinándose la relación entre las variables planteadas. La muestra de estudio estuvo conformada por 60 trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, los datos fueron recopilados mediante la técnica de la encuesta, aplicándose 3 cuestionarios, el de Trabajo electrónico remoto (Escala EWL), el cuestionario de Estrés percibido (EPP-14), y el cuestionario de Salud mental positiva ocupacional (Escala SMPO-40), para la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron 0.958,0903 y 0.972 respectivamente. Igualmente, para el análisis inferencial de los datos se utilizó el estadístico de prueba de correlación de orden 0 Rho Spearman (por parejas) con resultados moderados; por otro lado, en las correlaciones en general de orden 1 (1,2,3) múltiple se encontraron resultados de correlaciones altas. Finalmente, entre las principales conclusiones, se tiene que la presente investigación demuestra que existe relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido con la salud mental en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.

Peche y Vásquez (2021) realizó la investigación titulada “Estrés laboral en contexto remoto en docentes de educación básica regular, Chiclayo”. Se desarrolló una investigación de tipo cuantitativa no experimental de corte transversal con diseño descriptivo. Se aplicó la Escala de Estrés Laboral de Hernández Gonzáles (estandarizada en Chiclayo por Dávila & Díaz, 2015) a 50 docentes de los

niveles de inicial, primaria y secundaria de dos instituciones educativas privadas. Es importante señalar que el instrumento posee confiabilidad (0,96) y validez (0,01); y se trabajó con una población censal. Los resultados que se obtuvieron mostraron la presencia de los niveles de estrés laboral con la misma proporción en los niveles medio y bajo con un 48% cada uno; asimismo se encontró que la dimensión que obtiene porcentajes más altos es demérito profesional (12% en nivel alto y 62% en nivel medio) y la dimensión con menor incidencia es la falta de motivación para el desempeño (2% con un nivel alto y 84% un nivel bajo).

Pineda et al. (2021), realizó la investigación titulada “Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. El diseño es descriptivo simple; la muestra fueron 36 docentes de primaria de la Institución Educativa los Libertadores de América de la Región Ucayali, el método de muestreo fue intencional; el método de investigación es descriptivo; resultados del nivel de estrés laboral que presenta el docente son: dimensión agotamiento mental el 61,11% presentan alto nivel de estrés laboral, dimensión despersonalización el 52,78% presentan alto nivel de estrés laboral y la dimensión realización personal el 97,22% presentan bajo nivel de estrés laboral; conclusión, el docente de primaria presenta alto nivel de estrés laboral, tanto en la dimensión agotamiento mental (presenta rasgos de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo) como en la dimensión despersonalización (presenta actitudes de frialdad y distanciamiento); mientras que, en la dimensión realización personal, presenta nivel bajo de estrés laboral (actitudes negativas hacia los demás, hacia uno mismo, hacia el trabajo y hacia la vida en general). En general el docente de primaria presenta nivel de estrés laboral alto debido al trabajo remoto.

1.1.2. Bases teóricas

A. Estrés

MINSAL (2020) Es un estado desagradable de estimulación que ocurre cuando las personas perciben que un suceso o una condición amenaza su habilidad para afrontar la situación de manera eficaz. Su comprensión contribuye a mejorar y proteger la salud física, mental y social. Ayuda en la protección frente a los distintos estresores de la vida, mediante mecanismos de adaptación.

B. Trabajador

INEI (2016) dependiente o asalariado, es la persona que trabaja para un empleador público o privado, bajo un acuerdo escrito u oral, el cual puede ser formal o informal, normalmente voluntario entre ambas partes, en virtud del cual la persona trabaja para la empresa a cambio de una remuneración en dinero o en especie. La remuneración se fundamenta normalmente en el tiempo dedicado al trabajo o en algún otro indicador objetivo de la cantidad de trabajo adecuado.

C. Trabajo Remoto

MINTRA (2020) Prestación de servicios subordinada con la presencia física del/la trabajador/a en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores.

D. Dimensiones

Percepción de estrés

Brito, Nava & Juárez (2019) indican que la percepción al estrés viene a ser resultado de la relación entre el individuo, el medio ambiente y la evaluación de la percepción individual ante una amenaza que hace peligrar su integridad o bienestar personal, que supera el concepto de la sola sobre activación biológica del organismo.

Indicadores de Percepción de estrés

➤ Sentido de agresión externa

Gutierrez, Hernández & Molina (2016) se entenderá como tal toda acción, incidente o comportamiento no deseado, susceptible de agredir, amenazar o intimidar al que lo sufre. Incluiremos no sólo la mera violencia física, sino también otros comportamientos como las conductas verbales amenazantes, intimidatorias o abusivas de las que fuese objeto una persona, provenientes de personas ajenas (usuario/paciente) y que tuvieran relación directa con la actividad profesional.

➤ Incapacidad

Herrero et al. (2016) el término Incapacidad se puede definir como la situación sobrevenida de forma involuntaria e imprevista, y debe tenerse en cuenta que el término opuesto, la capacidad, está determinada por distintos aspectos: culturales, físicos, educacionales, económicos, etc., que de por sí limitan la incorporación laboral de todos los individuos a todos los puestos (es decir, “no todos podemos realizar todas las tareas”).

➤ Reacciones emocionales

Etecé (2021) indica que las reacciones emocionales, como su nombre lo sugiere, son aquel tipo de reacciones que van de la mano de las emociones, especialmente las primarias. Las emociones, como hemos visto, nos invitan siempre a actuar: ya sea física, social o conductualmente, nos movilizan, y eso que hacemos para exteriorizarlas son, justamente, las reacciones emocionales.

Las reacciones de este tipo pueden ser violentas, apasionadas y poco racionales, o justamente pueden filtrarse a través del tamiz de la conciencia, para hacerlas más manejables y socialmente correctas.

Por ejemplo, la rabia es afín a todos los seres humanos, pero no todos vamos y agredimos físicamente a quien nos la hizo sentir, sino que podemos -hasta cierto punto- modular nuestras reacciones y expresar la rabia a través de otros procesos que, a la larga, no nos traigan tantas complicaciones y malestares.

Afrontamiento de estresores

Brito, Nava & Juárez (2019) en cuanto al afrontamiento de los estresores, esta se define como el resultado de los esfuerzos cognitivos y conductuales que se efectúan para tratar de dominar, tolerar o disminuir los efectos y sensaciones negativas experimentadas como desagradables o que supongan una amenaza.

Indicadores Afrontamiento de estresores

➤ **Manejo de la situación**

Jimeno & López (2019) indica que un conjunto de actividades o estrategias que se usan para prevenir las distintas situaciones estresantes y emocionales con el objetivo de buscar confianza para una buena convivencia y adaptación con su entorno.

➤ **Seguridad**

Instituto Nacional de Salud Pública de Québec [INSPQ] (2018) de acuerdo a la acutilización de la OMS, la seguridad es un estado en el cual los peligros y las condiciones que pueden provocar daños de tipo físico, psicológico o material son controlados para preservar la salud y el bienestar de los individuos y de la comunidad. Es una fuente indispensable de la vida cotidiana, que permite al individuo y a la comunidad realizar sus aspiraciones.

➤ **Acciones afectivas de control**

Pérez & Rodríguez (2011), es la estrategia cognitivo conductual que busca, o tolerar la situación estresante por medio del control de las emociones, o bien, evitar expresarlas por la carga emocional o por la desaprobación social que esta conlleva.

E. Teorías de enfermería

Gualdrón (2019) una de las más importantes teorías es la de adaptación al estrés, elaborado por Callista Roy, basado en las interacciones que una persona tenía con su entorno, favoreciendo su integridad en diferentes esferas, como el de la supervivencia, el crecimiento, la reproducción y el dominio. Este modelo expone un mecanismo importante y útil para entender las funciones que una enfermería debería poner en práctica para lograr la disminución de los productos de estrés o estresores.

El modelo de Callista Roy definió un conjunto de estímulos, entre los que se encontraban el estímulo focal, llamado así al factor que pone en marcha la conducta del individuo, siendo así el estímulo interno o externo que exige inmediatez a una persona. Por otra parte, se encuentran los factores del entorno o contextuales, además de los estímulos residuales que le dan particularidad a cada individuo, conformando así su esencia.

Ante ello, menciona que existen herramientas innatas para afrontar tales estresores, que son automáticas. En ese sentido, el campo de acción del personal enfermero radica en darle mayor eficacia a las reacciones que su paciente esté exhibiendo en tanto mecanismo de afrontación. Así, Roy dispuso cuatro modos adaptativos: modo fisiológico de adaptación, modo de adaptación del autoconcepto de grupo, modo de adaptación de desempeño de rol y modo de adaptación de la interdependencia.

- Modo fisiológico de adaptación: La cual incluye las cualidades humanas de tipo física y las interacciones que el sujeto desarrolle. Es decir, las conductas y reacciones fisiológicas que observa la enfermera en una persona con estrés. Estos componentes físicos son el aumento de la velocidad de respiración, frecuencia cardíaca, sudoración, elevación de la presión arterial.
- Modo de adaptación del autoconcepto de grupo: Enfocado en los aspectos psicológicos y espirituales del ser humano, como la autoestima, su sentido de vida y cómo es que se percibe al interior de un grupo. Está referida a la identidad, a la unidad, a la necesidad de sentirse íntegro. Se incluyen aquí aspectos como la ética, la moral y la espiritualidad, compartidos con los valores, las relaciones y los objetivos. La enfermera puede ayudar en el reconocimiento de los recursos propios de que dispone la persona y centrar su intervención fundamentalmente en fortalecer estos recursos y no descuidar las debilidades y los temores.
- Modo de adaptación de desempeño de rol: El cual consiste en la forma de adaptación social, cuyo enfoque se encuentra en la necesidad que una persona tiene respecto a las acciones que debe tomar en correspondencia a los demás. En este caso, la enfermera tiene la posibilidad de identificar el grado de saturación mental del paciente, su vida cotidiana, los gustos y manías, contribuyendo a constituir sus prioridades, tiempo y espacio para llevar a cabo sus actividades.

- Modo de adaptación de la interdependencia: La cual está centrada en las acciones de interacción que tienen como fin el dar y recibir afecto, el respeto y los estados de ánimo. Aquí entran a tallar las personas significativas y sistemas de apoyo. la necesidad básica de este modo de adaptación resulta ser la integridad de las relaciones. Dos relaciones específicas forman el núcleo del modo de la interdependencia, fruto de su aplicación en la vida de los individuos. En este escenario, la enfermera debe hallar las dificultades que presentan las personas y ofrecer un sistema de apoyo válido, empleando para ello recursos asistenciales designados.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de estrés en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de estrés, según la dimensión de percepción de estrés, en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021?

¿Cuál es el nivel de estrés, según la dimensión de afrontamiento de los estresores, en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021?

1.3 Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de estrés en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de estrés, en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021, según la dimensión de percepción de estrés, en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021.

Reconocer el nivel de estrés, en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021, según la dimensión de afrontamiento de los estresores, en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021.

1.4 Operacionalización de variables

NIVEL DE ESTRÉS EN TRABAJADORES BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO EN UNA EMPRESA PRIVADA 2021.”

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE CATEGORIZACIÓN
NIVEL DE ESTRÉS	MINSA (2020) Es un estado desagradable de estimulación que ocurre cuando las personas perciben que un suceso o una condición amenaza su habilidad para afrontar la situación de manera eficaz. Su comprensión contribuye a mejorar y proteger la salud física, mental y social. Ayuda en la protección frente a los distintos estresores de la vida, mediante mecanismos de adaptación.	De acuerdo con la Escala de Estrés percibido (EEP-13), es posible dimensionar esta variable en dos categorías importantes, que son la percepción del estrés y el afrontamiento de los estresores.	Percepción de estrés	Sentido de agresión externa	1, 2	Nunca (0) Casi nunca (1) De vez en cuando (2) A menudo (3) Muy a menudo (4)
				Sentimientos de Incapacidad	3, 4	
				Reacciones emocionales	5, 6	
			Afrontamiento de los estresores	Manejo de la situación	7, 8	
				Sentido de seguridad	5, 7	
				Acciones efectivas de control	9, 10, 12	

CAPÍTULO II. METODO

2.1 Tipo de investigación

Hernández (2019), menciona que el estudio cuantitativo constituye un proceso general, usa la estadística, como característica ser de análisis causa - efecto y tiene un proceso secuencial, deductivo, probatorio. La investigación se desarrollará bajo este enfoque, dado que se utilizarán datos numéricos para dar respuesta a los objetivos planteados.

Mendivelso & Rodríguez (2018), indica que el diseño no experimental de corte transversal es un estudio observacional que tiene dos propósitos, de ser descriptivo y analítico. Por lo que permite que el investigador identifique la frecuencia de la enfermedad o la condición en la población de estudio. Asimismo, estos recopilan datos durante un espacio de tiempo corto, con el propósito de describir las variables de estudio en un momento dado. Se desarrollará este diseño ya que se considera que los fenómenos serán observados en su contexto natural, sin incidir en la variable analizada en busca de determinados efectos.

Mejía (2018), refiere que el estudio descriptivo, es aquel que describe a la población, situación que suscita alrededor del que se encuentra el estudio. Brinda información de qué, cómo, cuándo y dónde del problema de la investigación. Busca detallar cómo son y de qué manera se manifiestan determinados fenómenos, situaciones o sucesos que conforman el objeto de estudio, pretendiendo así especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

2.2 Población y muestra (materiales, instrumento y métodos)

Población

Población está conformada por 133 trabajadores que laboran en una empresa privada.

Muestra

Compuesta por un subconjunto representativo de trabajadores (de una empresa privada) que se encuentren laborando bajo la modalidad de trabajo remoto, siendo un total de 97 personas.

AREA	TRABAJADORES EN MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO
ADM Y FINANZAS	29
COMERCIAL	13
GENERAL	1
OPERACIONES Y LOGISTICA	20
SUSTENTABILIDAD Y PERSONAS	6
U.N. GALVANIZADO	4
U.N. PROYECTOS	9
U.N. TRADICIONALES	15
TOTAL	97

Criterios de inclusión

- Trabajadores que laboren bajo la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada.
- Trabajadores que acepten ser parte del estudio y que firman el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que laboran en la modalidad presencial.
- Trabajadores que no acepten ser parte del estudio.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnica: Encuesta.

Instrumentos

Escala de Estrés Percibido (EEP)

El instrumento que se utilizó en la presente investigación es el cuestionario, denominado Escala de Estrés Percibido elaborado por de Cohen, Kamarck, & Mermelstein en el año 1983, que consta de 14 ítems y permite medir el estrés percibido en el último mes, ha sido adaptada y traducida en España por Remor (2007) y adaptada en Venezuela por Benítez, D´Anello & Noel (2012). En el Perú ha sido modificada por Guzmán (2016) y ordenado por las autoras del presente estudio (2022).

Esta escala mide el estrés percibido en el último mes de acuerdo a 5 niveles de respuesta: Nunca (0), Casi nunca (1), De vez en cuando (2), A menudo (3) y Muy a menudo (4). Es necesario revertir la puntuación de los ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13, correspondientes a la dimensión afrontamiento de los estresores. Los ítems 1, 2, 3, 4, 5 y 6, correspondientes a la dimensión percepción de estrés, se cuantifican literalmente. La puntuación máxima es 52, la misma que indica el mayor estrés percibido. La calificación de estrés se conforma de los siguientes niveles: estrés bajo: de 0 a 17 puntos; estrés medio: de 18 a 34 puntos; estrés alto: de 35 a 52 puntos.

2.3.1 Validez

Validado por 5 jueces expertos con grado Magister, se empleó V AIKEN, la cual se basa en comprobar si el contenido del cuestionario tiene relevancia, coherencia y claridad. Para el caso del presente instrumento se obtuvo el valor 1, por lo que el instrumento se considera válido (Anexo 03)

2.3.2 Confiabilidad

Para verificar la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto a 10 colaboradores, de una empresa privada, que realizan trabajado remoto, enviándoles el formulario vía electrónica. Obteniéndose un Alfa de Cronbach de 0.977 para la escala general, 0.979 para la dimensión Percepción de estrés y 0.950 para la dimensión de Afrontamiento de estresores, lo cual demuestra que el instrumento es confiable (Anexo 4)

2.4 Procedimientos de recolección de datos

1. Se realizó las coordinaciones con las autoridades de UPN y coordinadora de carrera para asignación de la asesora de tesis.
2. Se coordina con el área de Recursos Humanos de una empresa privada.
3. Se le presenta la carta formal dirigida a supervisor de Recursos Humanos de empresa privada, solicitando el permiso para aplicar la tesis.
4. Se organiza con el supervisor de recursos humanos la fecha entre en la que se llevará a cabo la encuesta mediante vía electrónica, también se solicita que la encuesta será enviada a sus correos institucionales.
5. Se hizo llegar el cuestionario, vía electrónica <https://docs.google.com/forms/d/1C2-wVy1zxZmeNP1NvwR05UDbpf1h9N89KsXUIF0GPPy/edit?ts=621c66e3> instrumento de escala de estrés percibido, modificado junto al consentimiento informado.

6. Se realiza el ingreso de datos a la base de datos del proyecto, en el programa MS-EXCEL 2016, además de aplicar herramientas estadísticas incluidas en el software *Statistical Package for the Social Sciences*, conocido por sus siglas SPSS, edición IBM® SPSS® Statistics Versión 24.0.0.0, en su versión en español. Asimismo aplicando la técnica del baremo (Anexo 11) se obtuvo la distribución de frecuencia en función a la suma de los ítems e intervalos que se ha determinado para cada nivel bajo, medio y alto.
7. Finalmente, con este programa se tabularon los datos, se elaboraron los cuadros estadísticos con cantidades y porcentajes, se construyeron los gráficos de barras y se analizaron e interpretaron los datos.

2.5 Aspectos Éticos

Ante la elaboración del presente trabajo de investigación se tendrá en cuenta los siguientes puntos éticos:

- Consentimiento informado, se hace presente el documento inicial para la recolección de datos.
- Principio de beneficencia, por el cual nuestra investigación no daña al colaborador que labora bajo trabajado remoto.
- Principio de la no maleficiencia, ser prudente con los datos obtenidos, ya que la información recibida se mantuvo para fines de investigación.
- Principio de justicia, todos los trabajadores son tratados con igualdad y equidad, ya que se incluyó a todo personal sin importar su jerarquía o puesto de trabajo.
- Principio de autonomía: se respeta y reconoce que el colaborador tome la decisión de participar en nuestra investigación, sin coacción ni persuasión.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tabla 1
Nivel de Estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada, Lima 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	43	44,3	44,3	44,3
	Medio	37	38,1	38,1	82,5
	Alto	17	17,5	17,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

FUENTE: cuestionario modificado por las autoras.

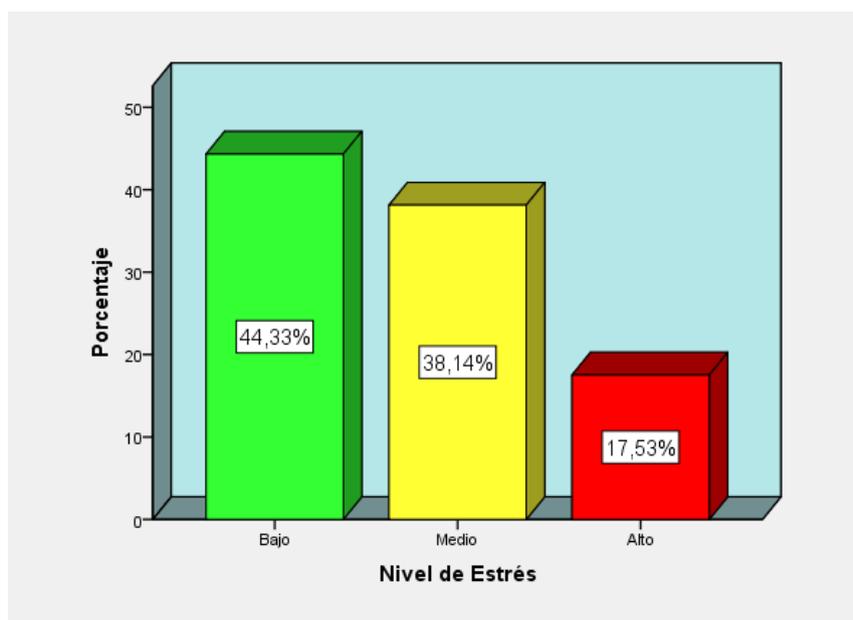


Figura 1. Nivel de Estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada, Lima 2021.

De la tabla 1, Figura 1, se evidencia que el 44.33% (43) de los encuestados presenta un Nivel Bajo de Estrés, seguido del 38.14% (37) con un Nivel Medio de Estrés y finalmente el 17.53% (17) presenta un Nivel Alto de Estrés.

Tabla 2

Nivel de Estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada, Lima 2021, según dimensión de Percepción de Estrés.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	38	39,2	39,2	39,2
	Medio	39	40,2	40,2	79,4
	Alto	20	20,6	20,6	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

FUENTE: Cuestionario modificado por las autoras.

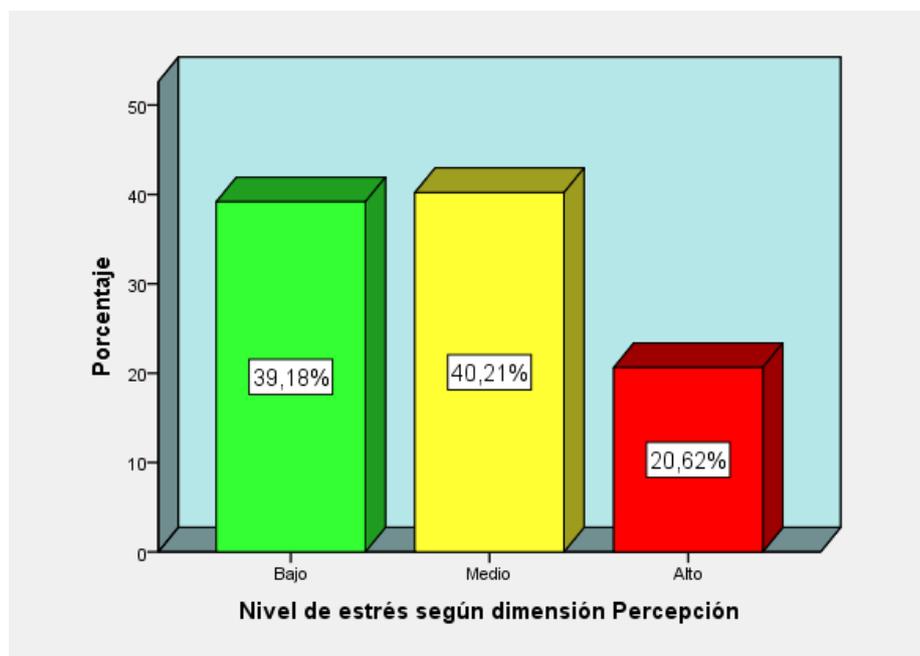


Figura 2. Nivel de Estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada, Lima 2021, según dimensión de Percepción de Estrés.

De la tabla 2, Figura 2, respecto a la Dimensión Percepción de Estrés, se observa que el 40.21% (39) tiene un Nivel Medio de estrés, el 39.18% (38) tiene un Nivel Bajo de estrés, mientras que el 20.62% (20) presenta un Nivel Alto de estrés.

Tabla 3

Nivel de Estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada, Lima 2021, según dimensión de Afrontamiento de Estresores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	40	41,2	41,2	41,2
	Medio	34	35,1	35,1	76,3
	Alto	23	23,7	23,7	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

FUENTE: Cuestionario modificado por las autoras.

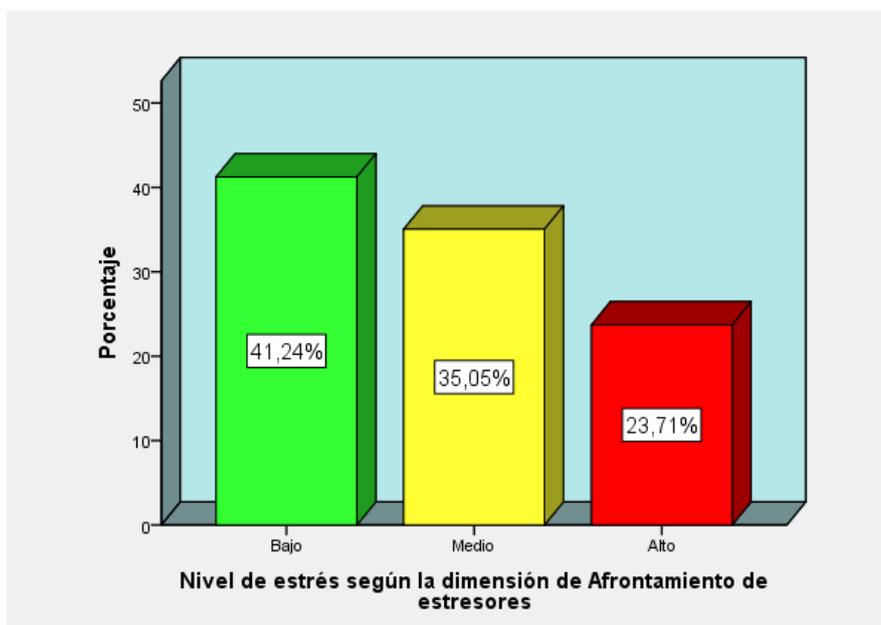


Figura 3. Nivel de Estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada, Lima 2021, según dimensión de Afrontamiento de Estresores.

De la tabla 3, Figura 3, respecto a la Dimensión Afrontamiento de Estresores, se observa que el 35.05% (34) tiene un Nivel Medio de estrés, el 41.24% (40) tiene un Nivel Bajo de estrés, mientras que el 23.71% (23) presenta un Nivel Alto de estrés.

Tabla 4
Distribución de frecuencia y porcentajes según Paternidad.

Paternidad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	67	69,07	69,07	69,07
Si	30	30,93	30,93	100,00
Total	97	100,00	100,0	

FUENTE: Cuestionario modificado por las autoras.

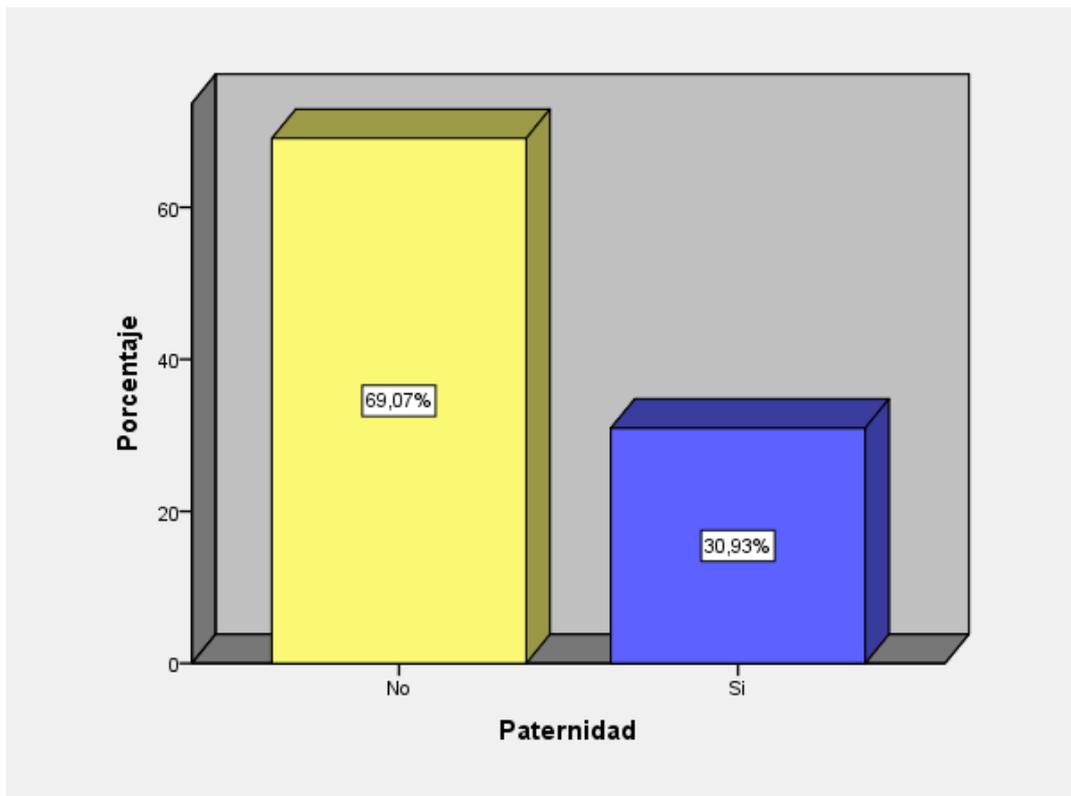


Figura 4. Porcentaje de personal que realiza trabajo remoto según su grado de paternidad.

De la tabla 4, Figura 4, se observa que el 69.07% (67) de los colaboradores participantes en el estudio, no son padres de familia, mientras que el 30.93% (30) son Padres de familia.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

En el presente estudio de investigación: Nivel de estrés en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021, estuvo conformados por 97 colaboradores que realizan trabajo remoto, de los cuales 50 pertenecen al sexo femenino y 47 al sexo masculino, además se evidencia que el 69.07% no son padres de familia. Con estos datos y aplicando el instrumento respectivo, podemos indicar lo siguiente:

Del estudio realizado, el 44.33% (43) de los encuestados presenta un Nivel Bajo de Estrés, seguido del 38.14% (37) con un Nivel Medio de Estrés y finalmente el 17.53% (17) Nivel Alto de Estrés, siendo el porcentaje mayor de estrés para el Nivel Bajo, contrastando con otros estudios podemos observar que los resultados son similares a los obtenidos por la investigación de Peche & Vásquez (2021) respecto a los niveles de estrés Medio con un 48% y estrés Bajo con un 48%. Sin embargo estos resultados difieren con lo encontrado por Molina et al. (2021), en su investigación, quienes refieren como predominante el nivel Bajo de estrés (87%), pero con una muestra mucho menor (28 personas).

Respecto a la Dimensión Percepción de Estrés, el 40.21% (39) tiene un Nivel Medio de estrés, el 39.18% (38) tiene un Nivel Bajo de estrés, mientras que el 20.62% (20) presenta un Nivel Alto de estrés. Nótese que en esta dimensión los niveles de estrés no varían respecto a los niveles de estrés en la escala general, sin embargo el nivel de estrés predominante es el Nivel Medio, además se evidencia un ligero crecimiento en el porcentaje de Nivel de estrés Alto. Comparando los valores obtenidos anteriormente con el estudio de Veliz (2021), se observa que los resultados, respecto a la dimensión de Percepción de estrés, son contrarios toda vez que evidencia mayor predominancia en el nivel de estrés Alto con 30.0% y estrés Medio con 55.0%.

Finalmente, respecto a la Dimensión Afrontamiento de estresores, se observa que el 35.05% (34) tiene un Nivel Medio de estrés, el 41.24% (40) tiene un Nivel Bajo de estrés, mientras que el 23.71% (23) presenta un Nivel Alto de estrés, en esta dimensión el Nivel Alto de estrés se incrementa y el Nivel Medio de estrés disminuye. Al comparar estos resultados obtenidos, con el estudio de Veliz (2021), respecto a la dimensión de Afrontamiento de estresores, observamos que son contrarios toda vez que evidencia mayor predominancia en el nivel de estrés Alto con 32% y estrés Medio con 62%.

4.2 Conclusiones

Luego de revisar los resultados obtenidos en el presente estudio, podemos mencionar las siguientes conclusiones:

- ✓ El 44.33% de los trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021, tienen como predominancia al nivel de estrés bajo.
- ✓ El 40.21% de los trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021, tienen como predominancia al nivel de estrés medio, respecto a la dimensión de Percepción de estrés.
- ✓ El 41.24% de los trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021, tienen como predominancia al nivel de estrés bajo, respecto a la dimensión de Percepción de estrés, sin embargo el nivel de estrés alto se incrementa a 23.71%.
- ✓ El 69.07% del personal que realiza trabajo remoto no es padre de familia, lo que influiría para que los niveles de estrés encontrados en la investigación sea bajo y/o medio.

4.3 Recomendaciones

En el presente estudio podemos indicar las siguientes recomendaciones:

A los representantes de la alta dirección de la empresa:

- ✓ Implementación de programas de salud ocupacional (psicología, nutrición, técnicas de ergonomía y relajación), para que puedan brindar soporte emocional/autoayuda al personal que realiza trabajo remoto.
- ✓ Implementación de talleres virtuales, foros de discusión que incluya la participación del personal que realiza trabajo remoto.

Al personal que realiza trabajo remoto:

- ✓ Planificar su jornada laboral en casa, definiendo horarios para realizar pausas activas, técnicas de relajación.
- ✓ Involucrarse activamente en las actividades preventivas y/o de salud ocupacional, implementadas por la alta dirección.
- ✓ Cumplir con los horarios establecidos para la jornada laboral y los descansos programados.

REFERENCIAS

- Acosta, M. (3 de noviembre de 2021). El costo del trabajo remoto en la salud mental: 7 de cada 10 peruanos sufren de estrés laboral. Obtenido de <https://elcomercio.pe/tecnologia/ciencias/el-costodel-trabajo-remoto-en-la-salud-mental-7-de-cada-10-peruanos-sufren-de-estres-burnout-nndc-noticia/?ref=ecr>
- Agenda Empresa. (7 de mayo de 2019). *El 15% de los trabajadores de la UE sobrepasa las 48 horas semanales según un informe de la OIT*. Obtenido de <https://www.agendaempresa.com/99783/15-trabajadores-ue-sobrepasa-48-horas-semanales-segun-informe-oit/>
- Álvarez, L., Gallegos, R., & Herrera, P. (2018). Estrés académico en estudiantes de tecnología superior. *Universitas*(28), 193-209. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86342018000100193
- American Psychological Association. (2010). *El estrés es un problema de salud serio en los Estados Unidos*. Obtenido de <https://www.apa.org/topics/stress/estres-problema#>
- Ayay Pinedo, J., & Azan Rodríguez, E. (2018). *Relación del estrés laboral y el desempeño laboral en la cadena molinera Induamerica Trade S.A – San Martín*. Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, Tarapoto.
- Behar, D. (2008). *Metología de la Investigación*. Editorial Shalom.
- Béjar, C., & Santiago, M. (diciembre de 2017). Influencia del estrés materno durante el embarazo en el desarrollo cognitivo del niño: una revisión. *Matronas Profesión*, 18(3), 115-122. Obtenido de <https://www.federacion-matronas.org/revista/matronas-profesion/sumarios/influencia-del-estres-materno-durante-el-embarazo-en-el-desarrollo-cognitivo-del-nino-una-revision/>
- Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59-73. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3519571
- Bonilla, F. (26 de diciembre de 2018). *Quirón Salud*. Obtenido de [Cómo afecta el estrés a nuestra salud y cómo la psicología puede ayudarnos: https://www.quironsalud.es/blogs/es/psicologia-salud/afecta-estres-salud-psicologia-puede-ayudarnos](https://www.quironsalud.es/blogs/es/psicologia-salud/afecta-estres-salud-psicologia-puede-ayudarnos)
- Brito, J., Nava, M., & Juárez, A. (noviembre de 2019). Escala de estrés percibido en estudiantes de odontología, enfermería y psicología: validez de constructo. *Revista ConCiencia EPG*, 4(2), 42-54. doi:<https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.4-2.4>
- Burgos, D., Rendón, V., Díaz, C., Aguirre, J., Peralta, G., & Angulo, T. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266), 109-123. doi:<https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>
- Caballero, E. (21 de abril de 2020). *Manejo del estrés laboral durante la cuarentena*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/04/manejo-del-estres-laboral-durante-la-cuarentena/>
- Córdova, P. (2021). *La actividad física y el estrés laboral en los docentes con trabajo remoto por Covid-19 de la Universidad Peruana Unión, 2020*. Lima: Universidad Peruana Unión. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4476>
- Decreto Supremo N° 010-2020-TR (23 de marzo de 2020). Normas Legales, N° 15328. Diario Oficial El Peruano, 24 de marzo de 2020.
- Essalud. (04 de noviembre de 2020). *Essalud informa sobre cómo controlar los niveles de estrés y ansiedad de las personas que realizan teletrabajo*. Obtenido de <http://noticias.essalud.gob.pe/?inno-noticia=essalud-informa-sobre-como-controlar-los-niveles-de-estres-y-ansiedad-de-las-personas-que-realizan-teletrabajo>
- Etecé. (05 de agosto de 2021). *Emoción*. Recuperado de <https://concepto.de/emocion/#ixzz7KzeGxAum>

- Félix V., R., García H., C., & Mercado I., S. (2018). EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, 15(64), 31-42. Obtenido de <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- Fernández, H., & Solari, G. (2017). Prevalencia del estrés asociado a la doble presencia y factores psicosociales en trabajadores estudiantes chilenos. *Ciencia y trabajo*, 19(60), 194-199. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000300194>
- Gallego, J., Molina, J., & Silva, M. (2021). *Diagnóstico de estrés y satisfacción laboral en servidores públicos de Corantioquia bajo modalidad de trabajo remoto en tiempos de pandemia por covid-19*. Bogotá: Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1029>
- González, N., Fuenmayor, P., Espinoza, M., Villasana, K., & Ferreira, F. (diciembre de 2015). Evaluación de estrés percibido y niveles de alfa-amilasa salival en mujeres embarazadas (del Municipio Libertador del Estado Mérida). *Revista de Obstetricia y Ginecología de Venezuela*, 75(4), 242-249. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0048-77322015000400004&script=sci_abstract
- González, Ch., (2018). *Estrés laboral en docentes de la primera infancia*. (Tesis de pregrado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá, Colombia. Recuperado de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/6388/1/TPED_GonzalezGonzalezCharleneAndrea_2018.pdf
- Gualdrón, M. (2019). *Validación transcultural al contexto español de la escala de adaptación y afrontamiento de Callista Roy*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=249596>
- Gutiérrez, L., & Sarmiento, R. (2019). *Consumo de bebidas alcohólicas y estrés académico en estudiantes universitarios de los primeros años de una universidad estatal*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9496>
- Gutiérrez, L., Hernández, M. & Molina, L. (2016). *Agresiones externas al personal sanitario de un servicio público de salud (2008-2012)*. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 19(3), 166-174. Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492016000300003.
- Hernández, B. (2021). *Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa (Home Office): Análisis y propuestas*. México: Universidad Autónoma del Estado de México. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/110422>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGraw Hill.
- INEI (2016). *Producción y empleo informal en el Perú*. Lima: INEÍ (Primera edición). Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1397/
- Iniesta, A. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del trabajo*. Barcelona: Sans Growing Brands. Obtenido de <https://www.diba.cat/documents/467843/84449103/GuiaManejoEstres.pdf/eaaa8855-d85c-40dc-8492-b998112989e0>
- Instituto Nacional de Salud Pública. (26 de agosto de 2020). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*. Obtenido de <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Instituto Peruano de Economía. (2020). *Trabajo a distancia*. Lima: IPE. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2020/08/Boletin-TELETRABAJO-2.pdf>
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (2020): *El estrés y tu salud*. Recuperado de <https://www.gob.mx/issste/es/articulos/el-estres-y-tu-salud?idiom=es>
- ISIL (2020). Trabajo remoto: desafío de un contexto en crisis. Recuperado de <https://insights.isil.pe/wp-content/uploads/2021/11/estudio-isil-trabajo-remoto-2020.pdf>
- Institut national de santé publique du Québec (2018). *Seguridad y promoción de la seguridad: Aspectos conceptuales y operacionales, Québec*. Recuperado de <https://www.inspq.qc.ca/es/centro-collaborador-oms-de-quebec-para-la-promocion-de-la-seguridad-y-prevencion-de-traumatismos/definicion-del-concepto-de-seguridad>
- Larzabal, A., & Ramos, M. (agosto de 2019). Propiedades psicométricas de la Escala de Estrés Percibido (PSS-14) en estudiantes de bachillerato de la provincia de Tungurahua (Ecuador).

- Ajayu, 17(2), 269-282. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612019000200003&script=sci_abstract
- León, R., & Mancosider, A. (2021). *Estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempos de pandemia de una institución educativa pública de Independencia, Lima 2020*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62704>
- Jimeno, A. P., & López, S. C. (2019). Regulación emocional y afrontamiento: Aproximación conceptual y estrategias. *Revista Mexicana de Psicología*, 36(1), 74-83.
- Martínez, S., Manjarrés, E., Pulido, M., Rivera, E., & Trujillo, M. (2020). *Estrés laboral y carga mental desencadenado por el trabajo remoto*. Bogotá: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2593>
- Mejía, T. (2018). *Investigación descriptiva: características, técnicas, ejemplos* de estrés. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Ministerio de Salud. (10 de junio de 2021). *El 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia de la Covid-19*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/499838-el-52-2-de-limenos-sufre-de-estres-debido-a-la-pandemia-de-la-covid-19>
- Ministerio de Salud. (julio de 2020). *Plan de Salud Mental 2020-2021 (en el contexto COVID)*. Recuperado de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>.
- Miranda, K., Prendas, G., & Miranda, Y. (2021). El teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida. *Revista Nuevo Humanismo*, 9(1), 7-26. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7989696>
- Ministerio de Trabajo y promoción del empleo (2014). *Informe Técnico de factores de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*. Recuperado de http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (29 de abril de 2021). *Covid-19, teletrabajo y salud laboral: ¿ir o no ir a la oficina? Ese es el dilema*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2021/04/1491462>
- Otzen, T., & Manterola, C. (marzo de 2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palencia, E., & Coronel, A. (2019). El estrés crónico coadyuvante de los problemas de salud sexual de los adolescentes en Ecuador. *Uisrael*, 6(2), 53-63. doi:<https://doi.org/10.35290/rcui.v6n2.2019.105>
- Pando, M., Gascón, S., Varillas, W., & Aranda, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia Unemi*, 12(29), 1-8. doi:<https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol12iss29.2019pp1-8p>
- Peche, K., & Vasquez, J. (2021). *Estrés laboral en contexto remoto en docentes de educación básica regular, Chiclayo*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9132/Peche_Balcazar_Katherine_Lizet_y_Vasquez_Nu%C3%B1ez_Jerson_Manuel.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Pérez, S. (2020). *Estrés en universitarios*. México: Universidad de Colima. Obtenido de http://ww.ucol.mx/content/publicacionesenlinea/adjuntos/Estres-en-universitarios_completo_485.pdf
- Pineda, W., Dávila, J., & Alva, C. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(3), 25-33. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3827>
- Puentes, L., & Díaz, A. (mayo de 2019). Fiabilidad y validez de constructo de la Escala de Estrés Percibido en estudiantes de Medicina. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 23(3), 373-379. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942019000300373
- Puma, J. (2017). *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15061>
- Regueiro, A. (2014). *¿Qué es el estrés y cómo nos afecta?* Sesión 1 del taller de Afrontamiento al estrés, Málaga. Obtenido de <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>

- Ruíz, M. (2019). *Relación Entre Estrés Laboral Y Compromiso Organizacional En Los Trabajadores De La Unidad De Administración De La Gerencia Regional De Salud*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37570>
- Urrutia, C., Fernández, G., Pinzon, H., Martínez, L., & Archila, S. (2020). *Cambios y estrés laboral en empleados que realizan trabajo en casa*. Bogotá: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2247>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos. Obtenido de <https://idoc.pub/download/pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-santiago-valderrama-mendoza-d49oxekov249>
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima: USMP. Obtenido de <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Veliz, F. (2021). *Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020*. Escuela de Posgrado. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59996>
- Villafrade, A., & Palacios, J. (diciembre de 2013). Propuesta de implementación de un modelo de teletrabajo. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*(11), 17-31. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6660313>

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

Tema: “Nivel de estrés en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel estrés según la dimensión percepción en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel estrés según la dimensión de afrontamiento de los estresores en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar el nivel de estrés en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Identificar el nivel de estrés según la dimensión de percepción en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021.</p> <p>2. Reconocer el nivel de estrés según la dimensión de afrontamiento de los estresores en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021.</p>	<p>variable = Estrés</p> <p><i>Dimensiones e indicadores</i></p> <p>Y.1. Percepción de estrés</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sentido de agresión externa ➤ Sentimientos de incapacidad ➤ Reacciones emocionales <p>Y.2. Afrontamiento de los estresores</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Manejo de la situación ➤ Sentido de seguridad ➤ Acciones efectivas de control 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada.</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo.</p> <p>Diseño: No experimental-transversal.</p> <p>Población: 133 Trabajadores</p> <p>Muestra: 97 trabajadores en modalidad de trabajo remoto.</p> <p>Muestreo: No probabilístico por conveniencia.</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Técnicas para el procesamiento y análisis de la información: Programa SPSS v. 24 en español. Correlación de Pearson, significancia bilateral.</p>

Anexo 02

Instrumento de investigación

CUESTIONARIO

Mediante el presente documento nos presentamos a usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de nuestra tesis titulada **Nivel de estrés en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021**, el cual nos permitirá medir la variable de investigación y obtener resultados precisos, por lo cual pedimos que nos apoye ofreciendo sus respuestas con total sinceridad. Quedamos agradecidos por su intervención, haciendo a su vez la aclaración de que dicha información será **reservada y anónima**.

Cuestionario de Estrés

INSTRUCCIONES: El siguiente cuestionario de estrés consta de 13 ítems. Por favor, lea con atención cada una, luego elija un número de escala que mejor describa cómo se ha sentido en las últimas 3 semanas, incluyendo el día de hoy. Escriba el número correspondiente al enunciado elegido. Considere el siguiente cuadro para valorar su respuesta.

Nunca	0
Casi nunca	1
De vez en cuando	2
A menudo	3
Muy a menudo	4

ÍTEMS		Escala valorativa				
		0	1	2	3	4
DIMENSIÓN: PERCEPCIÓN DE ESTRES						
INDICADORES						
SENTIDO DE AGRESION						
1	Me afecta un trabajo encomendado a última hora haciendo que me sienta tensionado.					
2	He sentido que las dificultades por trabajar en casa son tantas, que termino abrumado.					
SENTIDO DE INCAPACIDAD						
3	Me siento incapaz de controlar las actividades laborales por no disponer de las herramientas necesarias.					
4	Siento que no puedo afrontar las actividades encomendadas y termino las jornadas de trabajo extenuado (a).					

REACCIONES EMOCIONALES					
5	Me he sentido nervioso (a) o estresado (a) mientras realizo mis actividades laborales en casa.				
6	Siento que los problemas laborales me ponen agresivo (a) y pierdo fácilmente la paciencia con las cosas de trabajo.				
DIMENSIÓN: AFRONTAMIENTO DE LOS ESTRESORES					
INDICADORES					
MANEJO DE SITUACIONES					
7	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.				
8	Me siento seguro (a) de mi capacidad para afrontar con eficiencia los problemas que surgen en las actividades laborales y el hogar.				
SENTIDO DE SEGURIDAD					
9	Siento que me he adaptado bien a los cambios que ha surgido por trabajar en casa.				
10	Siento que mis actividades laborales están saliendo bien y cumpro los objetivos trazados.				
ACCIONES AFECTIVAS DE CONTROL					
11	He podido controlar las dificultades presentadas durante el desarrollo de las actividades laborales en casa.				
12	Siento que tengo el control del trabajo y el hogar. Realizando ambas tareas de forma satisfactoria.				
13	Controlo el tiempo, culmino mis actividades laborales y puede pasar tiempo con la familia.				

Anexo 03

Validez del instrumento V AIKEN

	J1	J2	J3	J4	J5	SUMA	PROM
P_1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P_2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P_3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P_4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P_5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P_6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P_7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P_8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P_9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P_10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P_11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P_12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P_13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
						SUMA	13.00
						V AIKEN	1.00

El valor resultante de V AIKEN es mayor que 0.60, se puede decir que es válido con respecto a la relevancia, coherencia, claridad, según la evaluación de los jueces de expertos.

Anexo 04

Confiabilidad de instrumento para escala general.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,977	13

Confiabilidad de instrumento para Dimensión Percepción de Estrés.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,979	6

Confiabilidad de instrumento para Dimensión Afrontamiento de estresores.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,950	7

Los valores obtenidos, del Alfa de Cronbach, demuestran que el instrumento es confiable.

Anexo 05

FORMATO DE VALIDEZ

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: “NIVEL DE ESTRÉS EN TRABAJADORES BAJO MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO DE UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA 2021.

Estimada(o) Experta(o):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el Nivel de estrés en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada. En ese sentido, solicito su apoyo para que pueda evaluar los 13 Ítems, en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido				
Sexo	Masculino		Femenino	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)				
Grado académico		Bachiller	Magister	Doctor
Área de formación académica		Clínica	Educativa	Social
		Organizacional	Otros	

II. Breve explicación del constructo

- Estrés

MINSAL (2020) Es un estado desagradable de estimulación que ocurre cuando las personas perciben que un suceso o una condición amenaza su habilidad para afrontar la situación de manera eficaz. Su comprensión contribuye a mejorar y proteger la salud física, mental y social. Ayuda en la protección frente a los distintos estresores de la vida, mediante mecanismos de adaptación.

- Trabajo Remoto

MINTRA (2020) Prestación de servicios subordinada con la presencia física del/la trabajador/a en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores.

III. Criterios de calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar el nivel de estrés en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto, se determina con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “nada relevante para evaluar el nivel de estrés en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto” (puntaje 1). “relevante para evaluar el nivel de estrés en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar el nivel de estrés en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto” (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: el ítem “no es coherente para evaluar el nivel de estrés en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto” (puntaje 0), “Poco coherente para evaluar el nivel de estrés en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto” (puntaje 1), “Coherente para evaluar el nivel de estrés en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto” (puntaje 2) y “totalmente coherente para evaluar el nivel de estrés en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto” (puntaje 3).

Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “nada claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3).

Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3

ÍTEMS					
		Relevancia	Coherencia	Claridad	Sugerencia
DIMENSIÓN: PERCEPCIÓN DE ESTRES					
INDICADORES					
SENTIDO DE AGRESION					
1	Me afecta un trabajo encomendado a última hora haciendo que me sienta tensionado.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
2	He sentido que las dificultades por trabajar en casa son tantas, que termino abrumado.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
SENTIDO DE INCAPACIDAD					
3	Me siento incapaz de controlar las actividades laborales por no disponer de las herramientas necesarias.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
4	Siento que no puedo afrontar las actividades encomendadas y termino las jornadas de trabajo extenuado(a).	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
REACCIONES EMOCIONALES					
5	Me he sentido nervioso(a) o estresado(a) mientras realizo mis actividades laborales en casa.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
6	Siento que los problemas laborales me ponen agresivo(a) y pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
DIMENSIÓN: AFRONTAMIENTO DE LOS ESTRESORES					
INDICADORES					
MANEJO DE SITUACIONES					
7	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
8	Me siento seguro(a) de mi capacidad para afrontar con eficacia los problemas que surgen en las actividades laborales y el hogar.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
SENTIDO DE SEGURIDAD					
9	Siento que me he adaptado bien a los cambios que han surgido por trabajar en casa.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
10	Siento que mis actividades laborales están saliendo bien y cumplo los objetivos trazados.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	

ACCIONES AFECTIVAS DE CONTROL					
11	He podido controlar las dificultades presentadas durante el desarrollo de las actividades laborales en casa.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
12	Siento que tengo el control del trabajo y el hogar. Realizando ambas tareas de forma satisfactoria.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
13	Controlo el tiempo, culmino mis actividades laborales y puedo pasar tiempo con la familia.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	

Las opciones de respuesta van desde los valores del 0 al 4 y tienen las siguientes expresiones:

0	1	2	3	4
Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo

Anexo 06

CARTA DE PERMISO EMITIDA POR LA COORDINADORA



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 25 de enero del 2022

OFICIO N° 003-OBS-FCS-2022-UPN- LN

Señor

José Antonio Arangoitia Poma

Supervisor de Desarrollo Organizacional Tubos y Perfiles Metálicos SA.
Presente. –

ASUNTO: Solicitud permiso de recolección de datos para trabajo académico

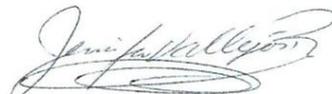
De mi consideración:

Es grato de dirigirme a usted para saludarla muy cordialmente y presentar a las señoritas Bach. **Roxana Cieza Salcedo y Fiorella Brillit Palomares Valencia** egresadas de la carrera de Enfermería- Universidad Privada del Norte, quienes han elegido su prestigiosa institución, para llevar a cabo un trabajo académico, que la conducirá a optar el título de Licenciada en Enfermería.

La investigación titulada: “**Nivel de estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en la empresa Tubos y Perfiles Metálicos SA**”, se desarrollará dentro del marco de tiempo estipulado por la Facultad, por lo cual solicito tenga a bien brindarle las facilidades que requiere este proceso.

Agradeciendo anticipadamente la atención que brinde al presente, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente



Mg. Obsta. Jennifer Vallejos Robles
Coordinadora de Carrera
Universidad Privada del Norte



TUPREMESA
ANTONIO ARANGOITIA P
Supervisor de Desarrollo Organizacional

Anexo 07

Carta de autorización de uso de información de empresa Br. Fiorela Palomares

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA	
---	---

Yo Arangoitia Poma José Antonio
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI 47002470, en mi calidad de Supervisor de Desarrollo
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
Organizacional del área de Personas
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa/institución Tubos y Perfiles
(Nombre de la empresa)
Metólicos SA
con R.U.C N° 20100151112, ubicada en la ciudad de Av. Industrial Nro. 512 I.T.
Predio Almonte altura Km 40, Antigua Panamericana Sur, Loin 15800.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Palomares Valencia Fiorela Brillitt
(Nombre completo del Egresado/Bachiller)
identificado con DNI N° 72516455, egresado de la () Carrera profesional o () Programa de
Postgrado de Enfermería de la Universidad Privada del Norte para
(Nombre de la carrera o programa).

que utilice la siguiente información de la empresa:
Aplicar cuestionario sobre "Nivel de Estrés en trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021"
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, () Tesis o () Trabajo de
suficiencia profesional para optar al grado de () Bachiller, () Maestro, () Doctor o Título Profesional.

- Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:
- Vigencia de Poder. *(para el caso de empresas privadas).*
 - ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización. *(para el caso de empresas públicas)*
 - Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.
() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.

TUPREMESA

ANTONIO ARANGOITIA P.
Firma y sello del Representante Legal o
Representante del área
DNI:

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Egresado
DNI: 72516455

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	07	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	21/09/2020				

Anexo 08

Carta de autorización de uso de información de empresa Br. Roxana Cieza

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA		 UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE	
Yo <u>JOSÉ ANTONIO ARANGOITIA POMA</u> <small>(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)</small>			
identificado con DNI <u>47002470</u> en mi calidad de <u>SUPERVISOR DE DESARROLLO</u> <small>(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)</small>			
<u>ORGANIZACIONAL</u> del área de <u>RECURSOS HUMANOS</u> <small>(Nombre del área de la empresa)</small>			
de la empresa/institución <u>TUBOS Y PERFILES</u> <small>(Nombre de la empresa)</small>			
con R.U.C. N° <u>20100151112</u> ubicada en la ciudad de <u>LIMA AV. INDUSTRIAL NRO 5/N</u> <u>ZI PREDIO ALMONTE ALTURA Rm 40 ANTIGUA</u> <u>PANDEMERIANA SUR, LURÍN 15800.</u>			
OTORGO LA AUTORIZACIÓN,			
Al señor <u>ROXANA CIEZA SALCEDO</u> <small>(Nombre completo del Egresado/Bachiller)</small>			
identificado con DNI N° <u>44306044</u> , egresado de la <input checked="" type="checkbox"/> Carrera profesional o <input type="checkbox"/> Programa de Postgrado de <u>ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE</u> para <small>(Nombre de la carrera o programa)</small>			
que utilice la siguiente información de la empresa: <u>APLICAR QUESTIONARIO SOBRE NIVEL DE ESTRÉS EN TRABAJADORES</u> <u>BAJO MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO DE UNA EMPRESA PRIVADA</u> <u>LIMP, 2021.</u> <small>(Detallar la información a entregar)</small>			
con la finalidad de que pueda desarrollar su <input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación, <input checked="" type="checkbox"/> Tesis o <input type="checkbox"/> Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de <input type="checkbox"/> Bachiller, <input type="checkbox"/> Maestro, <input type="checkbox"/> Doctor o <input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional.			
Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:			
<ul style="list-style-type: none"> • Vigencia de Poder. <i>(para el caso de empresas privadas)</i>. • ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización. <i>(para el caso de empresas públicas)</i> • Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato. 			
Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada. <input checked="" type="checkbox"/> Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa o <input type="checkbox"/> Mencionar el nombre de la empresa.			
 TUPEMESA ANTONIO ARANGOITIA P. <small>Supervisor de Desarrollo Organizacional</small>		Firma y sello del Representante Legal o Representante del área DNI:	
El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.			
 Firma del Egresado DNI: <u>44306044</u> <u>26/01/2022</u>			
CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	07
FECHA DE VIGENCIA	21/09/2020	PÁGINA	Página 1 de 1

Anexo 09

Carta Validación de instrumento.



CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO

Lima, 17 de Enero del 2022

Señor:
.....*Paul Alexander Pacheco Puri*.....

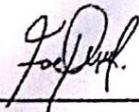
Asunto: Evaluación de cuestionario

Es grato dirigimos a Usted para manifestarle nuestro saludo cordial. Dada su experiencia profesional y méritos académicos y personales, solicitamos su inapreciable colaboración como experto en la validación de contenido de los ítems que conforman el instrumento (*anexo*), que será aplicados a una muestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información directa para la investigación titulada: “NIVEL DE ESTRÉS DE TRABAJADORES QUE LABORAN EN LA MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO EN LA EMPRESA TUBOS Y PERFILES METÁLICOS S.A.”, a fin de optar el Título de Licenciada en Enfermería.

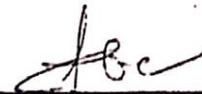
Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se puede seleccionar una alternativa, de acuerdo al criterio personal y profesional que corresponda al instrumento.

Se le agradece cualquier sugerencia relativa a la redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo.

Muy atentamente,



Br. Fiorela Palomares Valencia
DNI N° 72516455



Br. Roxana Cieza Salcedo
DNI N° 44306044



Dr. Paul A. Pacheco Puri
Médico Ocupacional - Auditor Médico
C.M.P. 43024 - R.N.A. 00777

CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACION DE CUESTIONARIO

Lima, de febrero del 2022

Señor (a):

Mg. JANIRA JESUS COLAN CORNEJO

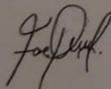
Asunto: evaluación de cuestionario

Es grato dirigirnos a usted para manifestarse nuestro saludo cordial. Dada su experiencia profesional y méritos académicos y personales, solicitamos su incapacidad colaboración como experto en la validación de contenido de los ítems que conforman el instrumento (anexo), que será aplicados a una nuestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información directa para la investigación titulada: "NIVEL DE ESTRÉS EN TRABAJADORES BAJO MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO EN UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA 2021", a fin de optar el título de Licenciada en Enfermería.

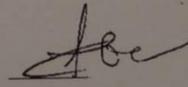
Para efectuar la validación del instrumento, usted debería leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuestas, en donde se puede seleccionar una alternativa, de acuerdo con el criterio personal y profesional que corresponda al instrumento.

Se le agradece cualquier sugerencia relativa a la redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo.

Muy atentamente,



Br. Fiorela Palomares Valencia
DNI N° 72516455



Br. Roxana Cieza Salcedo
DNI: N°: 44306044

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NOROCCIDENTE
CENTRO DE SALUD AMARILLA
LIC. JANIRA COLAN C
RESPONSABLE DE INMUNIZACIONES
ENFERMERA
CEP. 51540

CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACION DE CUESTIONARIO

Lima, de febrero del 2022

Señor (a):

Karin Rocío Pereyra Vivar

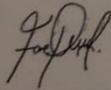
Asunto: evaluación de cuestionario

Es grato dirigimos a usted para manifestarse nuestro saludo cordial. Dada su experiencia profesional y méritos académicos y personales, solicitamos su incapacidad colaboración como experto en la validación de contenido de los ítems que conforman el instrumento (anexo), que será aplicados a una nuestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información directa para la investigación titulada: "NIVEL DE ESTRÉS EN TRABAJADORES BAJO MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO EN UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA 2021", a fin de optar el título de Licenciada en Enfermería.

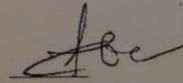
Para efectuar la validación del instrumento, usted debería leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuestas, en donde se puede seleccionar una alternativa, de acuerdo con el criterio personal y profesional que corresponda al instrumento.

Se le agradece cualquier sugerencia relativa a la redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo.

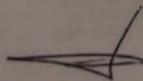
Muy atentamente,



Br. Fiorela Palomares Valencia
DNI N° 72516455



Br. Roxana Cieza Salcedo
DNI: N°: 44306044



Karin Rocío Pereyra Vivar
Enfermera Especialista
en Centro Quirúrgico
CEP 5116 RNE 17289

CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACION DE CUESTIONARIO

Lima, de febrero del 2022

Señor (a): Juan Carlos Oviedo Bejar

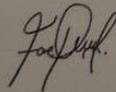
Asunto: evaluación de cuestionario

Es grato dirigirnos a usted para manifestarse nuestro saludo cordial. Dada su experiencia profesional y méritos académicos y personales, solicitamos su incapacidad colaboración como experto en la validación de contenido de los ítems que conforman el instrumento (anexo), que será aplicados a una nuestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información directa para la investigación titulada: “NIVEL DE ESTRÉS EN TRABAJADORES BAJO MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO EN UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA 2021”, a fin de optar el título de Licenciada en Enfermería.

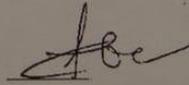
Para efectuar la validación del instrumento, usted debería leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuestas, en donde se puede seleccionar una alternativa, de acuerdo con el criterio personal y profesional que corresponda al instrumento.

Se le agradece cualquier sugerencia relativa a la redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo.

Muy atentamente;



Br. Fiorela Palomares Valencia
DNI N° 72516455



Br. Roxana Cieza Salcedo
DNI: N°: 44306044



Mag. Juan Carlos Oviedo Bejar
Ing. Sistemas e informática
DNI: 43275005



CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACION DE CUESTIONARIO

Lima, de febrero del 2022

Señor (a):

Cabrera Casaparruca Carolina Raquel

Asunto: evaluación de cuestionario

Es grato dirigimos a usted para manifestarse nuestro saludo cordial. Dada su experiencia profesional y méritos académicos y personales, solicitamos su incapacidad colaboración como experto en la validación de contenido de los Items que conforman el instrumento (anexo), que será aplicados a una nuestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información directa para la investigación titulada: "NIVEL DE ESTRÉS EN TRABAJADORES BAJO MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO EN UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA 2021", a fin de optar el título de Licenciada en Enfermería.

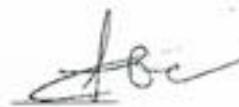
Para efectuar la validación del instrumento, usted debería leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuestas, en donde se puede seleccionar una alternativa, de acuerdo con el criterio personal y profesional que corresponda al instrumento.

Se le agradece cualquier sugerencia relativa a la redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo.

Muy atentamente,



Br. Fiorela Palomares Valencia
DNI N° 72516455



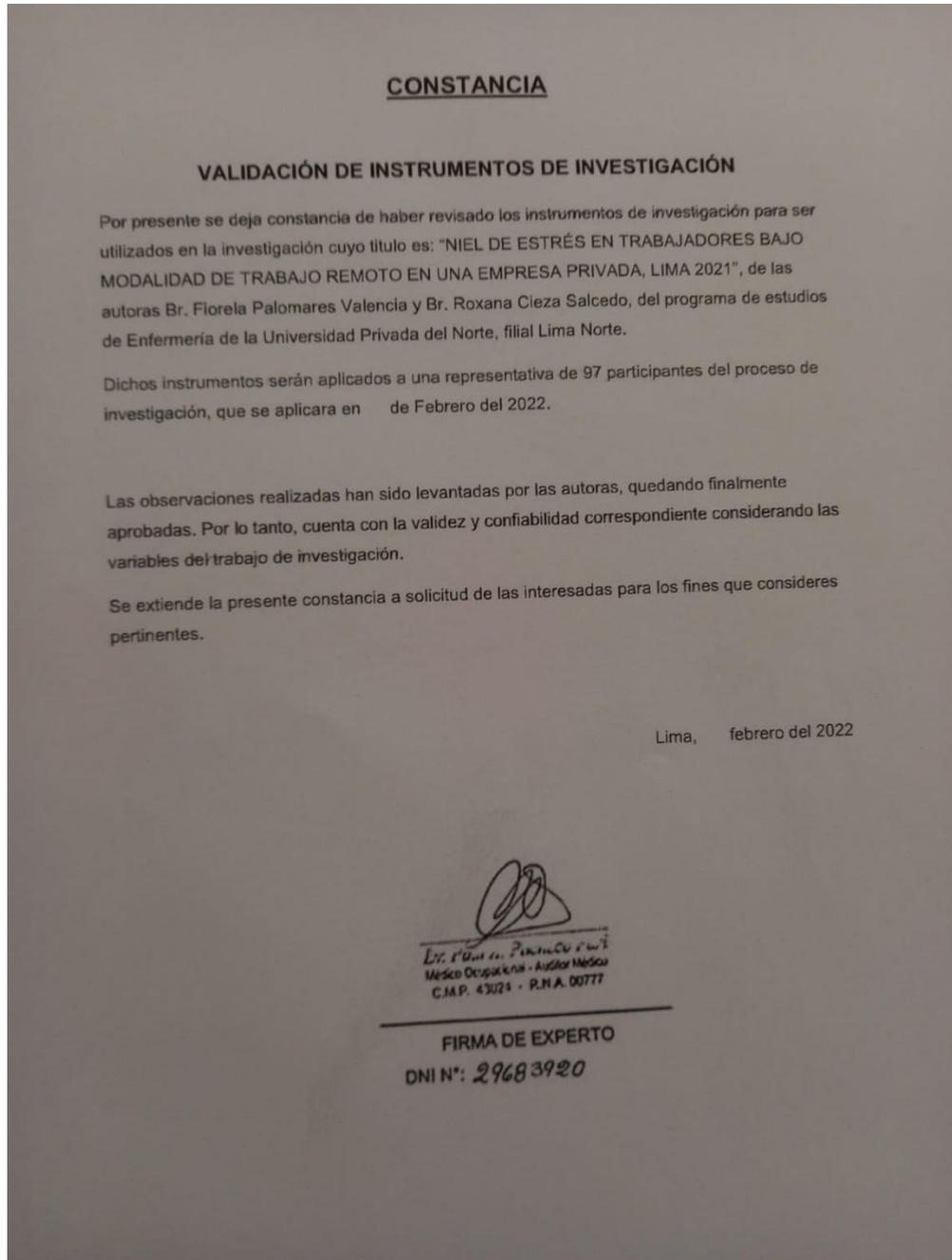
Br. Roxana Cieza Salcedo
DNI: N°: 44306044



Carlos Raquel Cabrera Casaparruca
Médico OCUPACIONAL
C.P.E.P. 56383
Firma
DNI: 43387699

Anexo 10

Constancia Validación de instrumento.



CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación cuyo título es: “NIVEL DE ESTRÉS EN TRABAJADORES BAJO MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO EN UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA 2021”, de las autoras Br. Fiorela Palomares Valencia y Br. Roxana Cieza Salcedo, del programa de estudios de Enfermería de la Universidad Privada del Norte, filial Lima Norte.

Dichos instrumentos serán aplicados a una representativa de 97 participantes del proceso de investigación, que se aplicara en de Febrero del 2022.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por las autoras, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud de las interesadas para los fines que consideres pertinentes.

Lima, febrero del 2022

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE REGISTRO E INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE REGISTRO
CENTRO DE REGISTRO PARALELA
LIC. JANIRA COLANG
RESPONSABLE DE INVESTIGACIÓN
ENFERMERÍA
CEP. 41540

FIRMA DE EXPERTO
DNI N°: 41141081.

CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación cuyo título es: “NIVEL DE ESTRÉS EN TRABAJADORES BAJO MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO EN UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA 2021”, de las autoras Br. Fiorela Palomares Valencia y Br. Roxana Cieza Salcedo, del programa de estudios de Enfermería de la Universidad Privada del Norte, filial Lima Norte.

Dichos instrumentos serán aplicados a una representativa de 97 participantes del proceso de investigación, que se aplicara en de Febrero del 2022.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por las autoras, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud de las interesadas para los fines que consideres pertinentes.

Lima, febrero del 2022


.....
Rocío Peruya Vivar
Enfermera Especialista
en Centro Quirúrgico
CEP: 51018 RNE: 17

FIRMA DE EXPERTO
DNI N°: 40410125

CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación cuyo título es: "NIVEL DE ESTRÉS EN TRABAJADORES BAJO MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO EN UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA 2021", de las autoras Br. Fiorela Palomares Valencia y Br. Roxana Cieza Salcedo, del programa de estudios de Enfermería de la Universidad Privada del Norte, filial Lima Norte.

Dichos instrumentos serán aplicados a una representativa de 97 participantes del proceso de investigación, que se aplicara en de Febrero del 2022.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por las autoras, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud de las interesadas para los fines que consideres pertinentes.

Lima, febrero del 2022



Mag. Juan Carlos Oviedo Bejar

Ing. Sistema e informática

DNI: 43275005

CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación cuyo título es: “NIVEL DE ESTRÉS EN TRABAJADORES BAJO MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO EN UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA 2021”, de las autoras Br. Fiorela Palomares Valencia y Br. Roxana Cieza Salcedo, del programa de estudios de Enfermería de la Universidad Privada del Norte, filial Lima Norte.

Dichos instrumentos serán aplicados a una representativa de 97 participantes del proceso de investigación, que se aplicara en de Febrero del 2022.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por las autoras, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud de las interesadas para los fines que consideres pertinentes.

Lima, febrero del 2022


Carolina Raquel Cabrera Casafreca
MÉDICO OCUPACIONAL
C.M.P. - 56383

FIRMA DE EXPERTO

DNI: 48387699

Anexo 11

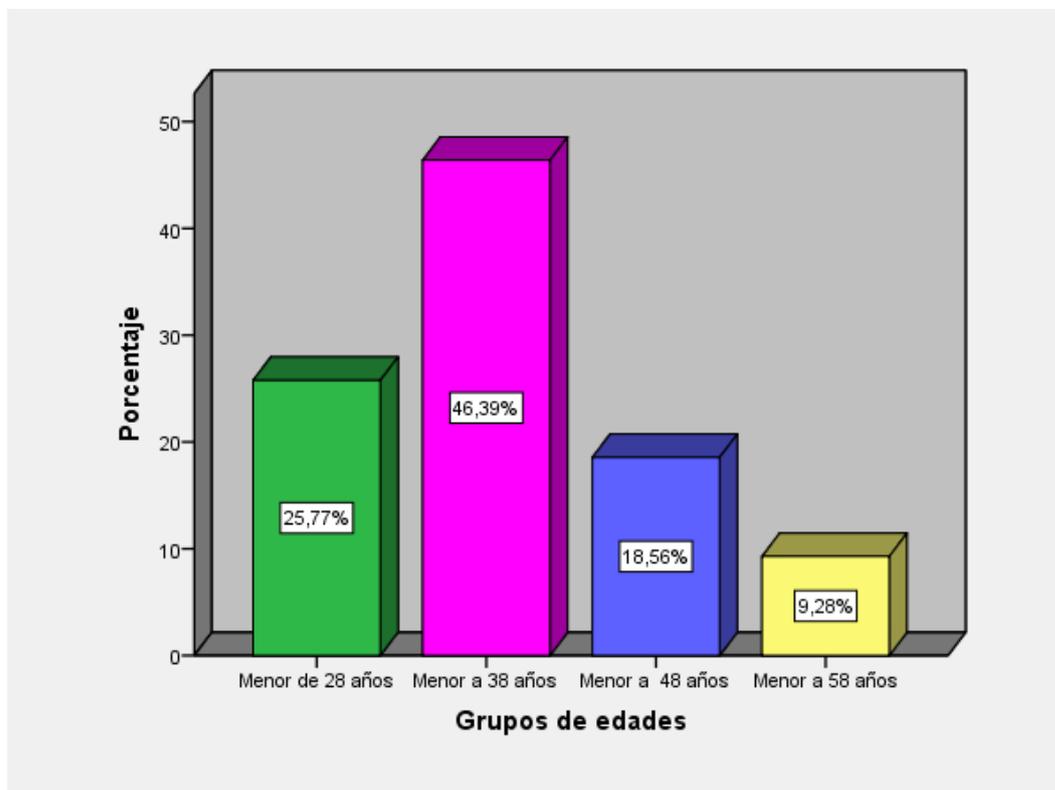
TABLAS Y FIGURAS

Tabla 5
Distribución de frecuencia y porcentajes según grupo de edades.

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Menor de 28 años	25	25,8	25,8	25,8
Menor a 38 años	45	46,4	46,4	72,2
Menor a 48 años	18	18,6	18,6	90,7
Menor a 58 años	9	9,3	9,3	100,0
Total	97	100,0	100,0	

FUENTE: Cuestionario modificado por las autoras.

Figura 5. Porcentaje de personal que realiza trabajo remoto por grupo de edades.



De la tabla 5, Figura 5, se observa que el 46.39% (45) de los colaboradores participantes en el estudio, sus edades fluctúan entre 29 – 38 años de edad, el 25.7% (25) tiene una edad menor de 28 años de edad, mientras que el 18.56% (18) las edades están en el rango de 39 – 48 años y finalmente el 9.28% (9) están entre los 49 -58 años de edad.

Tabla 6
Distribución de frecuencia y porcentajes según Género.

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido F	50	51,5	51,5	51,5
M	47	48,5	48,5	100,0
Total	97	100,0	100,0	

FUENTE: Cuestionario modificado por las autoras.

PORCENTAJE POR GÉNERO

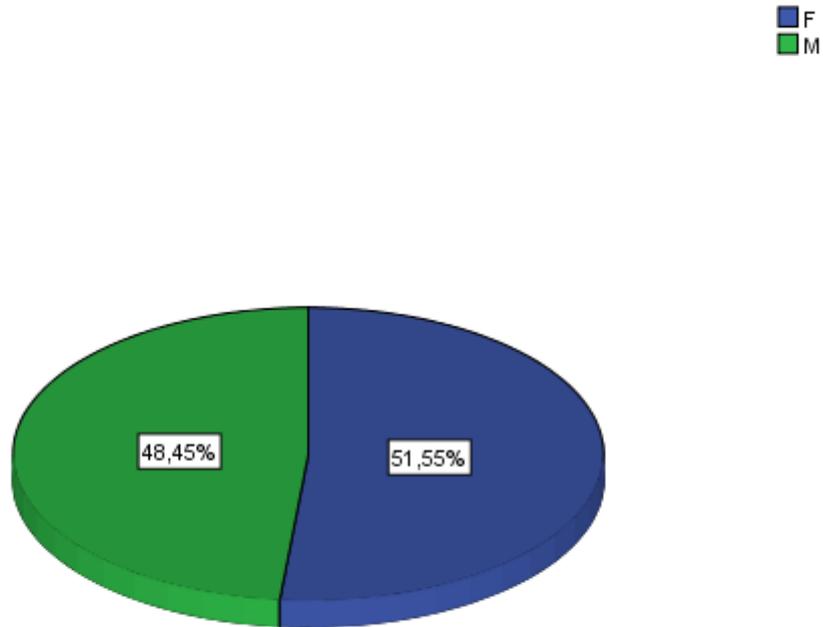


Figura 6. Porcentaje de personal que realiza trabajo remoto según su género.

De la tabla 6, Figura 6, se observa que el 51.55% (50) de los colaboradores participantes en el estudio, pertenecen al sexo Femenino, mientras que el 48.45% (47) son del sexo Masculino.

Tabla 7

Distribución de frecuencia y porcentajes según su Estado Civil.

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASADO(A)	21	21,6	21,6	21,6
SOLTERO(A)	62	63,9	63,9	85,6
CONVIVIENTE	12	12,4	12,4	97,9
OTRO	2	2,1	2,1	100,0
Total	97	100,0	100,0	

FUENTE: Cuestionario modificado por las autoras.

PORCENTAJE POR ESTADO CIVIL

■ CASADO(A)
■ SOLTERO(A)
■ CONVIVIENTE
■ OTRO

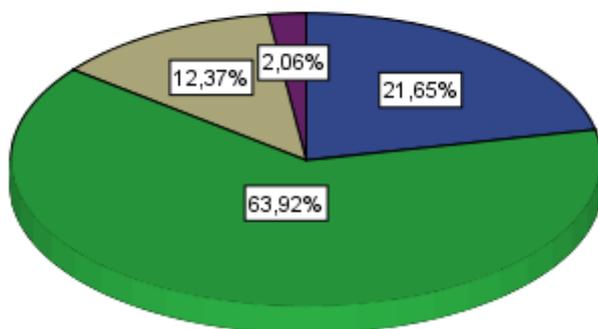


Figura 7. Porcentaje de personal que realiza trabajo remoto según su estado civil.

De la tabla 7, Figura 7, se observa que el 63.92% (62) de los colaboradores participantes en el estudio, son Solteros, el 21.65% (21) son Casados, mientras que el 12.37% (12) son convivientes y finalmente el 2.06% (2) tienen otro estado civil.

Tabla 8

Nivel de Estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada, Lima 2021, según dimensión de Percepción de Estrés.

		NUNCA		CASI NUNCA		DE VEZ EN CUANDO		A MENUDO		MUY A MENUDO	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Me afecta un trabajo encomendado a última hora haciendo que me sienta tensionado.	37	38%	40	41%	20	21%	0	0%	0	0%
2	He sentido que las dificultades por trabajar en casa son tantas, que termino abrumado.	11	11%	61	63%	5	5%	20	21%	0	0%
3	Me siento incapaz de controlar las actividades laborales por no disponer de las herramientas necesarias.	5	5%	31	32%	40	41%	1	1%	20	21%
4	Siento que no puedo afrontar las actividades encomendadas y termino las jornadas de trabajo extenuado (a).	7	7%	29	30%	40	41%	5	5%	16	17%
5	Me he sentido nervioso (a) o estresado (a) mientras realizo mis actividades laborales en casa.	29	30%	9	9%	38	39%	19	20%	2	2%
6	Siento que los problemas laborales me ponen agresivo (a) y pierdo fácilmente la paciencia con las cosas de trabajo.	37	38%	37	38%	22	23%	1	1%	0	0%

FUENTE: Cuestionario modificado por las autoras.

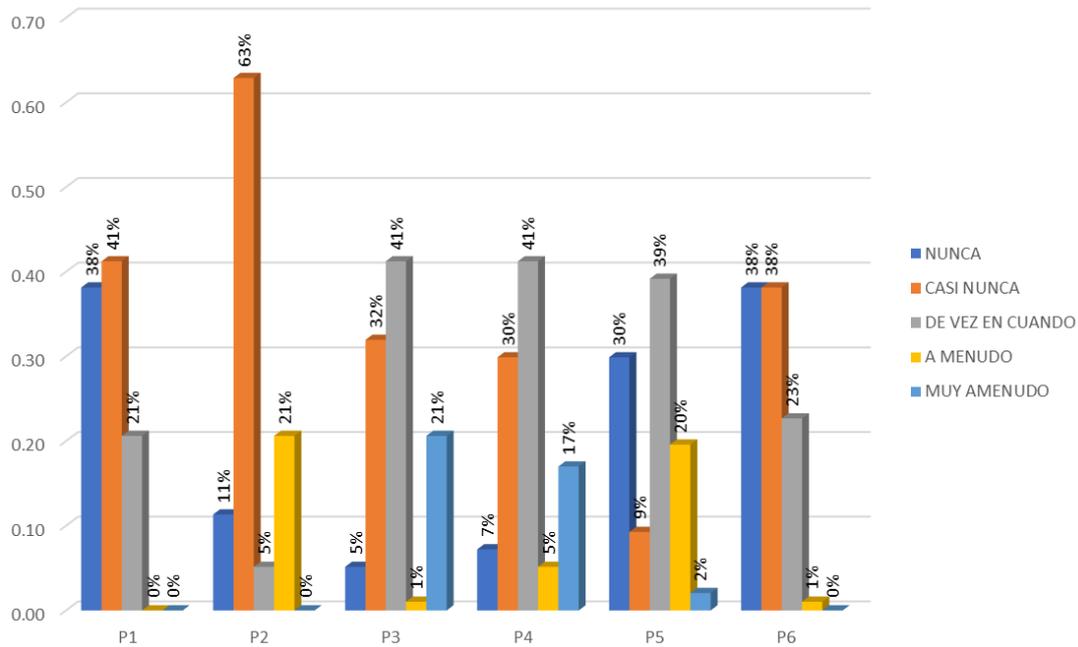


Figura 8. Nivel de Estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada, Lima 2021, según dimensión de Percepción de Estrés.

De acuerdo a los resultados de la Tabla 8, figura 8, se tienen los siguientes resultados:

1. El 41% de los encuestados respondieron Casi Nunca cuando se le preguntó: Me afecta un trabajo encomendado a última hora haciendo que me sienta tensionado.
2. El 63% de los encuestados respondieron Casi Nunca cuando se le preguntó: He sentido que las dificultades por trabajar en casa son tantas, que termino abrumado.
3. El 41% de los encuestados respondieron De vez en cuando al preguntarle: Me siento incapaz de controlar las actividades laborales por no disponer de las herramientas necesarias.
4. El 41% de los encuestados respondieron De vez en cuando al preguntarle: Me siento que no puedo afrontar las actividades encomendadas y termino las jornadas de trabajo extenuado(a).
5. El 39% de los encuestados respondieron De vez en cuando al preguntarle: Me he sentido nervioso (a) o estresado (a) mientras realizo mis actividades laborales en casa.
6. El 38% de los encuestados respondieron Nunca cuando se le preguntó: Siento que los problemas laborales me ponen agresivo(a) y pierdo fácilmente la paciencia con las cosas de trabajo.
7. El 38% de los encuestados respondieron Casi Nunca cuando se le preguntó: Siento que los problemas laborales me ponen agresivo(a) y pierdo fácilmente la paciencia con las cosas de trabajo.

Tabla 9

Nivel de Estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada, Lima 2021, según dimensión de Afrontamiento de estresores.

		NUNCA		CASI NUNCA		DE VEZ EN CUANDO		A MENUDO		MUY A MENUDO	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.	1	1%	68	70%	13	13%	15	16%	0	0%
8	Me siento seguro (a) de mi capacidad para afrontar con eficiencia los problemas que surgen en las actividades laborales y el hogar.	12	12%	14	14%	19	20%	52	54%	0	0%
9	Siento que e he adaptado bien a los cambios que ha surgido por trabajar en casa.	26	27%	47	48%	24	25%	0	0%	0	0%
10	Siento que mis actividades laborales están saliendo bien y cumpro los objetivos trazados.	13	13%	31	32%	29	30%	24	25%	0	0%
11	He podido controlar las dificultades presentadas durante el desarrollo de las actividades laborales en casa.	8	8%	65	67%	24	25%	0	0%	0	0%
12	Siento que tengo el control del trabajo y el hogar. Realizando ambas tareas de forma satisfactoria.	6	6%	67	69%	0	0%	24	25%	0	0%
13	Controlo el tiempo, culmino mis actividades laborales y puede pasar tiempo con la familia.	1	1%	66	68%	7	7%	23	24%	0	0%

FUENTE: Cuestionario modificado por las autoras.

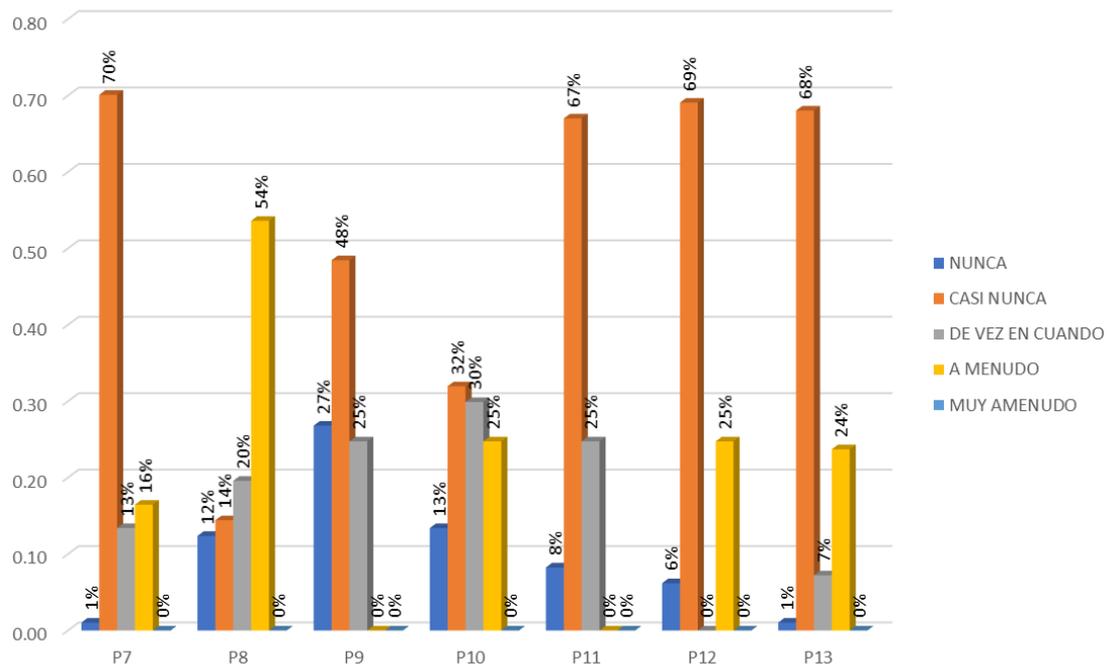


Figura 9. Nivel de Estrés de trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto en una empresa privada, Lima 2021, según dimensión de Afrontamiento de estresores.

De acuerdo a los resultados de la Tabla 9, figura 9, se tienen los siguientes resultados:

1. El 70% de los encuestados respondieron Casi Nunca cuando se le preguntó: Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.
2. El 54% de los encuestados respondieron A menudo al preguntarle: Me siento seguro(a) de mi capacidad para afrontar con eficiencia los problemas que surgen en las actividades laborales y el hogar.
3. El 48% de los encuestados respondieron Casi Nunca cuando se le preguntó: Me he adaptado bien a los cambios que ha surgido por trabajar en casa.
4. El 32% de los encuestados respondieron Casi Nunca cuando se le preguntó: Siento que mis actividades laborales están saliendo bien y cumpla los objetivos trazados.
5. El 67% de los encuestados respondieron Casi Nunca cuando se le preguntó: He podido controlar las dificultades presentadas durante el desarrollo de las actividades laborales en casa.
6. El 69% de los encuestados respondieron Casi Nunca cuando se le preguntó: Siento que tengo el control del trabajo y el hogar. Realizando ambas tareas de forma satisfactoria.
7. El 68% de los encuestados respondieron Casi Nunca cuando se le preguntó: Controlo el tiempo, culmino mis actividades laborales y puede pasar tiempo con la familia.

ANEXO 12

BAREMO

	BAJO	MEDIO	ALTO
ESTRÉS	0 A 17	18 A 34	35 A 52
PERCEPCIÓN DE ESTRÉS	0 A 8	9 A 16	17 A 24
AFRONTAMIENTO DE ESTRESORES	0 A 9	10 A 18	19 A 28

ESTRÉS:

VAL MIN: 0 (0 x 13)

VAL MAX: 52 (4 x 13)

RANGO: 52

AMPLITUD: $RANGO / N^{\circ} \text{ NIVELES} = 52/3 = 17.33$ se toma 17.

PERCEPCIÓN DE ESTRÉS:

VAL MIN: 0 (0 x 13)

VAL MAX: 24 (4 x 6)

RANGO: 24

AMPLITUD: $RANGO / N^{\circ} \text{ NIVELES} = 24/3 = 8$.

AFRONTAMIENTO DE ESTRESORES:

VAL MIN: 0 (0 x 7)

VAL MAX: 28 (4 x 7)

RANGO: 28

AMPLITUD: $RANGO / N^{\circ} \text{ NIVELES} = 28/3 = 9.33$ se toma 9.