

FACULTAD DE NEGOCIOS
CARRERA DE **ADMINISTRACIÓN**

“TRABAJO REMOTO Y EL ESTRÉS LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE UNA EMPRESA MINERA EN LA
CIUDAD DE TRUJILLO, 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Katherina Vanessa Odiaga Zavala De Espino

Asesor:

Mg. Graciela Esther Reyes Pastor

<https://orcid.org/0000-0002-8206-1717>

Trujillo - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Higinio Wong Aitken	18160533
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Rosa Luz Dzido Marinovich	17851964
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	José Antonio Rodríguez Viera	17871205
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

Tesis_Katherina_Odiaga_Turnitin_2.docx

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.upp.edu.pe Internet Source	2%
2	hdl.handle.net Internet Source	1%
3	renati.sunedu.gob.pe Internet Source	1%
4	repositorio.upao.edu.pe Internet Source	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	1%
6	Submitted to Universidad Continental Student Paper	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	1%
8	repositorio.unsa.edu.pe Internet Source	1%
9	repositorio.uwiener.edu.pe Internet Source	1%

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis en primer lugar a mi padre celestial, Dios, porque sin Él nada somos, sin su presencia somos seres débiles y frágiles. Él es quien me dio la fortaleza de seguir luchando por este sueño, el de poder titularme, es quien estuvo en mis momentos de flaqueza y desánimo y mis oraciones fueron escuchadas.

Con mucho cariño también dedicarles a todos los miembros de mi familia por su apoyo incondicional ya que siempre me alientan a mejorar y triunfar en mi carrera. Sobre todo, a mi esposo, por impulsarme a seguir adelante y enseñarme a no darme por vencida y a mis hijas, por darme el tiempo necesario, su paciencia y por siempre confiar en mí.

Todo lo puedo en Cristo que me fortalece. (Filipenses 4:13)

AGRADECIMIENTO

Hoy culmina una etapa muy importante de mi vida, la de poder obtener mi grado de Licenciada en Administración de Empresas, a pesar de las muchas dificultades, agradezco a Dios desde el fondo de mi corazón, puesto que ÉL es quien fue mi guía en mi vida y es la fuente de mi fortaleza.

A mi esposo Martin, por siempre apoyarme incondicionalmente, agradecer su amor, sus consejos, que me han ayudado a alcanzar mis metas y superar obstáculos en el camino, fue quien no me dio la opción de tirar la toalla y fue lo que me impulsó a seguir en pie de lucha.

A mi madre y mis hijas, por alentarme en cada momento, a mis maestras por su tiempo en las asesorías y a mi Universidad Privada del Norte, por permitirme culminar esta etapa de mi vida exitosamente.

Tabla de contenido

JURADO CALIFICADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	26
1.3. Objetivos	26
1.3.1. Objetivo general	26
1.3.2. Objetivos específicos	26
1.4. Hipótesis	26
1.4.1. Hipótesis general	26
1.4.2. Hipótesis específicas	27
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	28
2.1. Tipo de investigación	28
2.2. Población y muestra	29
2.2.1. Población	29
2.2.2. Muestra	30
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31

2.4.	Procedimiento de recolección de datos	32
2.5.	Análisis de datos	33
2.6.	Aspectos éticos	33
CAPÍTULO III: RESULTADOS		35
3.1.	Presentación de resultados	35
3.2.	Objetivos de la investigación	35
3.3.	Hipótesis de la investigación	37
3.3.1.	Contrastación de la hipótesis general	37
3.3.2.	Contrastación de la hipótesis específica 1	38
3.3.3.	Contrastación de la hipótesis específica 2	39
3.3.4.	Contrastación de la hipótesis específica 3	40
3.3.5.	Contrastación de la hipótesis específica 4	41
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES		43
REFERENCIAS		49
ANEXOS		55
ANEXO N° 1. Cuestionario de la variable trabajo remoto		55
ANEXO N° 2. Cuestionario de la variable estrés laboral		58
ANEXO N° 3. Confiabilidad de los instrumentos		61
ANEXO N° 5. Matriz de consistencia		63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Nivel de la variable trabajo remoto</i>	35
Tabla 2 <i>Nivel de la variable estrés laboral</i>	36
Tabla 3 <i>Prueba de normalidad de Kolmogorov</i>	37
Tabla 4 <i>Correlación de la hipótesis general</i>	38
Tabla 5 <i>Correlación de la hipótesis específica 1</i>	39
Tabla 6 <i>Correlación de la hipótesis específica 2</i>	40
Tabla 7 <i>Correlación de la hipótesis específica 3</i>	41
Tabla 8 <i>Correlación de la hipótesis específica 4</i>	42
Tabla 9 <i>Análisis de la confiabilidad del instrumento trabajo remoto</i>	61
Tabla 10 <i>Análisis de la confiabilidad del instrumento estrés laboral</i>	61

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022. En vista que el trabajo remoto es un nuevo modo de trabajo en el Perú a causa de la pandemia mundial de la Covid 19, es imperativo su análisis y su impacto en los colaboradores de las empresas. Este estudio presenta un enfoque cuantitativo, siendo el diseño no experimental y descriptivo – correlacional, a su vez de corte transversal. La población se conformó por 121 colaboradores de una empresa minera de la ciudad de Trujillo y la muestra por 93 colaboradores. La encuesta fue la técnica empleada para recolectar información y como instrumento se utilizó el cuestionario para cada variable de estudio. Los resultados en la actual investigación ligados al objetivo general muestran a través del coeficiente de correlación de Spearman, el valor que se obtuvo es $Rho = 0,632$ indicando que existe una relación positiva moderada entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

PALABRAS CLAVES: Trabajo Remoto, estrés laboral, teletrabajo, remote work.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La idea de trabajar desde casa ya no es tan utópica como hace 49 años atrás. El crecimiento empresarial, la globalización y los cambios que se debieron afrontar en el año 2019 por la pandemia de la Covid 19, influyeron drásticamente a que las organizaciones de América latina optarán por implementar el trabajo remoto, esto permitió que la economía no se desplome y que muchos puestos de trabajo sigan funcionando a través de una computadora con conexión a internet. El concepto de trabajo remoto apareció en 1973, cuando el ingeniero Jack Nilles de la Nasa, se planteó la idea de trabajar desde casa con la finalidad de evitar el tráfico y los consumos de energía, aprovechado los recursos tecnológicos de la época. Según Cardozo y Bulcourf (2020) los avances en la sociedad y la difícil situación que ha atravesado el mundo, conllevaron a las organizaciones a reinventarse sobre la forma más flexible de organización del trabajo, de esta manera en distintos países se tuvieron que optar nuevas legislaciones que regulen el trabajo remoto.

En el contexto internacional por la COVID-19, el trabajo remoto ha sido una de las principales opciones que se ha tomado en cuenta para para continuar desarrollando las actividades laborales en las empresas u organizaciones, representando un desafío que involucra el conservar la productividad de los colaboradores, debido a la presión que existe en los centros de trabajo y la incertidumbre en el mercado laboral. Existen dos elementos primordiales en este contexto: la destreza y habilidad de las empresas para implementar sistemas de comunicación adecuados para el desarrollo de las actividades laborales y que el colaborador tenga la capacidad para manejar sus emociones en diversos entornos. (Chuco et al., 2021)

Según Tapia (2020) los países desarrollados, estuvieron preparados para enfrentar la pandemia en el ámbito laboral, ya que estos contaban con una legislación laboral que abarcaba normas establecidas que regulaban el teletrabajo, donde hubo un gran impacto, fue en América latina porque tuvieron que abocarse en la implementación y mejoramiento de las leyes laborales. Si bien es cierto en algunos rubros el trabajo continuo de manera remota, no se tomó en cuenta, cuan productivo podría ser y los efectos del trabajo remoto con respecto al estrés que generaría en los trabajadores.

En el Perú, si bien es cierto existen algunas organizaciones en donde realizan el teletrabajo como son las teleoperadoras pero estas no se acentúan con énfasis el trabajo remoto, lo que causa que este tome mayor sentido por la pandemia, es así que durante el estado de emergencia el estado Peruano mediante Decreto Supremo de urgencia N° 026-2020 declara el estado de emergencia y con la necesidad de sostener la economía del País , crea una nueva modalidad de trabajo, y los ajustes de esta aplicación legal es regulado por el Decreto de Supremo de urgencia N° 010-2020-TR con fecha del 20 de marzo del año 2020. De las normativas se establece la definición de trabajo remoto, es el servicio que se presta de forma subordinada donde el trabajador desarrolla sus actividades laborales desde su domicilio o el lugar donde se encuentre teniendo acceso a la tecnología correspondiente (internet, telefonía u otros), que permita cumplir con sus funciones encargadas fuera de las instalaciones de la empresa, mientras que la naturaleza del trabajo lo permita.

La implementación del trabajo remoto fue la luz al final del túnel de algunas organizaciones que se vieron obligadas a detener sus operaciones comerciales, es así que, con un poco de esfuerzo, algunos puestos de trabajo comenzaron a funcionar de manera remota generando el dinamismo de las actividades laborales, lo cual permitió mantener los ingresos económicos de la población (Ricaldi et al., 2021). Para Cortes et al., (2020) la

implementación del trabajo remoto fue una medida rápida de los gobiernos para frenar el declive económico que se avecinaba por la pandemia, no obstante, la carga laboral de los empleados bajo esta modalidad generó en muchos casos estrés, debido a que no contaban con la mayoría de los recursos imprescindibles para llevar a cabo sus labores de forma remota.

Según Correa (2021) debido a la sorpresiva incorporación del trabajo remoto, se han presentado dificultades y limitaciones para los colaboradores de las diversas empresas como es: la falta de espacios en el hogar, el uso general de los aparatos tecnológicos (PC, laptops, tabletas, celulares, internet) y la asignación de personas en los nuevos lugares de trabajo que es el hogar, entre otros. Esto ha dado como secuela, la falta de concentración, la poca creatividad y sobre todo el estrés laboral (p. 23). Así mismo Martínez et al., (2020) indican que, las condiciones del trabajo determinan el nivel de la salud del trabajador, además 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.

Para Valera (2021) existe un número significativo de trabajadores que les cuesta adaptarse al trabajo remoto y prefieren efectuar sus labores en su centro laboral, sin importar los riesgos que ameritaba en épocas de pandemia por el Covid 19, manifiesta que no hay gran interés en los colaboradores en efectuar sus labores desde su domicilio, debido quizá a que no existen las condiciones o comodidades para efectuar plenamente su labor de manera remota. Finalmente, en relación con las TIC se aprecia poco interés por parte del personal; lo aceptan como algo necesario, pero sin mostrar entusiasmo en una aplicación para la mejora en el trabajo. En lo relativo a la capacitación, se aprecia que están mal enfocadas

o no existe una substancial retroalimentación, ello debido a una falta de motivación en el personal.

En el ámbito local, el trabajo remoto en la ciudad de Trujillo se implementó en algunos sectores productivos, en el área administrativa, contable, sistemas, recursos humanos entre otros. La necesidad de dinamizar la economía en tiempos de pandemia permitió que las empresas mineras se unan a la idea de hacer factible el trabajo remoto, es así como el sector minero se unió a esta modalidad laboral. El presente estudio enmarca la realidad de una empresa minera ubicada en la provincia de Trujillo, que fue constituida en el año 1953, ingresando a cotizar en la bolsa de valores de Lima en el año 1971 y en 1996 en la bolsa de valores de Nueva York. Es una organización peruana que explora, extrae, concentra, funde y comercializa oro, plata, cobre zinc y plomo.

En la actualidad la empresa cuenta con 12310 trabajadores, de los cuales 9258 son personal de las empresas contratistas los cuales brindan servicios para la actividad minera de esta compañía. Para el año 2022 la empresa cuenta con 121 trabajadores que están laborando de manera remota, entre ellos directivos e ingenieros que son encargados de la creación de proyectos que contribuyan con el bienestar colectivo. No obstante, en el primer trimestre, algunos trabajadores de la modalidad trabajo remoto incumplieron con sus obligaciones labores, alegando la falta de tiempo para concluir con los informes, por enfermedades respiratorias, averías en los equipos de cómputo, entre otros. También hubo quejas sobre la excesiva carga laboral en el trabajo remoto, adjudicando que se laboraba más horas de lo habitual.

Debido a la implementación del trabajo remoto en los países Latinoamericanos y al ser una nueva modalidad laboral en el Perú es de vital importancia el análisis de las variables, debido a que el estrés laboral es considerado como el indicio de malestar emocional y física, que en muchas ocasiones ha culminado con la vida del ser humano. Según Núñez y Villaverde (2019) en los países asiáticos, el exceso de carga laboral y el estrés que este produce ha conllevado a los trabajadores de grandes corporaciones a perder la vida. Así mismo indica que el estrés laboral se ha vuelto objeto de estudio tomando gran relevancia en el siglo XXI, ya que las empresas buscan maximizar el bienestar de sus empleados con el propósito de incrementar los niveles productivos de la organización.

La investigación presenta los siguientes antecedentes que están relacionados con el estudio.

Antecedentes internacionales

En Ecuador, Naranjo (2019) en su tesis publicada por la Universidad Del Azuay, tuvo como objetivo describir el nivel del estrés laboral en los profesores de la facultad de filosofía, ciencias y letras de la educación, ante la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la Covid 19, Cuenca. La metodología de la investigación fue no experimental y cuantitativa, se trabajó bajo una muestra censal de 18 trabajadores de la institución educativa. Se utilizó dos instrumentos para realizar la recolección de datos de las variables y conforme a los resultados encontrados se pudo evidenciar que el 81% de trabajadores presenta estrés en un nivel leve y manejable, el 13% estrés grave y el 6% presenta un nivel de estrés moderado. Los trabajadores se ven afectados con la sobre carga laboral, impidiendo realizar sus actividades cotidianas con normalidad.

Esta investigación aportó al actual estudio, con sus bases teóricas y conceptos relacionados con el estrés laboral, el amplio léxico utilizado en esta pesquisa, lo cual conllevó a indagar en definiciones actuales de las variables en estudio.

Asimismo, en México, Hernández (2021) en su trabajo de investigación publicado por la Universidad Autónoma del estado de México, tuvo como propósito principal identificar la relación del estrés laboral y los trastornos adictivos en los trabajadores que ejecutan trabajo desde su domicilio. El estudio realizado fue cuantitativo, no experimental y a su vez transversal, la muestra estuvo conformada por 45 trabajadores que respondieron a ambos instrumentos utilizados por el autor; que fueron una lista de preguntas las cuales sirvieron para recolectar la información requerida, a través del cuestionario. Los resultados obtenidos indicaron que el trabajo desde casa se relaciona directamente con el estrés laboral de los colaboradores, pues los encuestados refieren que carecen de soporte organizacional y seguridad laboral.

Se concluye indicando que, las variables mantienen una correlación positiva entre sí y el valor obtenido fue de $p < 0.05$, lo cual afecta a los trabajadores que vienen desarrollando home office. Aportó definiciones y conceptos relacionadas a la variable trabajo remoto, así como a la metodología de la investigación.

En Colombia, Urrutia et al., (2020) realizó un estudio publicado por la Universidad Politécnica Grancolombiano, donde tuvo como finalidad determinar el estrés laboral en los empleados de una empresa dedicada al comercio que desarrollan sus labores diarias desde su hogar por motivo del Covid 19. La investigación se elaboró con un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, transversal y a su vez correlacional, la población la integraron 146 trabajadores y la muestra 78 de ellos, donde se aplicó como técnica la encuesta y como

instrumento el cuestionario, con el propósito de recaudar información acerca del tema acontecido. Los resultados mostraron que son afectadas las condiciones de trabajo, generando estrés y afecciones a la salud.

Se concluye la investigación indicando que el 48% de colaboradores presenta exceso de carga laboral, al 38% no le alcanza el tiempo establecido para culminar sus actividades y el 29% tiene fatiga y cansancio en la jornada laboral. Esta investigación contribuyó como modelo de introducción de la actual pesquisa, afianzando la importancia del estudio de las variables en el siglo XXI y la aparición del término trabajo remoto en el mundo.

Antecedentes Nacionales

En Lima, Palomares y Cieza (2022) en su tesis tuvieron como objetivo general determinar el nivel del estrés en los trabajadores de la modalidad de trabajo remoto en una empresa del sector privado, en el año 2021. Se trabajó mediante un enfoque cuantitativo y la investigación fue no experimental, de corte transversal y descriptiva, la población estuvo conformada por 133 colaboradores y la muestra por 97 de ellos. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta y un cuestionario como instrumento, los resultados mostraron que, el 44% de los colaboradores muestra un nivel bajo de estrés, el 38% nivel medio y el 17% nivel alto. El estudio concluye indicando que el 44% de los trabajadores que realizan sus actividades mediante la modalidad remota tienen un nivel bajo de estrés. El principal aporte de esta investigación estuvo enfocado en su marco metodológico, debido a que guarda relación con el actual estudio, así mismo aportó definiciones y el modelo de metodología a utilizar.

En Huaraz, Galván (2021) en su trabajo de investigación publicada por la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo principal evaluar la existencia de la relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de Ancash, en el año 2021. El estudio presentó una metodología con un enfoque cuantitativo, la población estuvo constituida por 510 trabajadores y para la muestra se contó con 219 colaboradores utilizando el método del muestreo no probabilístico. La técnica que se utilizó para recolectar la información fue la encuesta y para el instrumento se utilizaron dos cuestionarios de treinta preguntas por cada variable, los resultados indicaron existencia de relación directa del trabajo remoto y el incremento en los niveles de estrés en los colaboradores. Este estudio contribuyó a direccionar el tipo de técnica y el instrumento a utilizar en la actual investigación, así mismo los cuestionarios que presentan los autores aportaron preguntas que ayudaron a encaminar la culminación del cuestionario de trabajo remoto.

En Lima Valera (2021), en su tesis trabajo remoto y desempeño laboral en Juzgados Civiles, Lima, 2021, tuvo como objetivo general determinar en qué medida se relaciona el trabajo remoto y el desempeño laboral de los juzgados civiles de Lima, fue de diseño no experimental de corte transeccional, descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativo, su tipo de investigación fue básica, empleó la técnica de la encuesta y aplicó el instrumento del cuestionario, el mismo que fue validado por expertos conocedores del tema. Para determinar la confiabilidad del instrumento utilizó el Alfa de Cronbach, la población estuvo integrada 50 profesionales de los juzgados civiles, obteniendo con el Rho de Spearman una correlación de 0,573 indicando que existe una correlación positiva entre las variables aceptando la hipótesis del autor.

En Chiclayo, Castillo (2021) en su trabajo de investigación publicado por la Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo, titulada Estrés laboral en docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una universidad privada de Chiclayo, 2020 indicó que en los docentes con trabajo remoto predominó el nivel presencia de estrés. Se contó con una muestra de 68 docentes, el estudio fue no experimental – descriptivo y se utilizó la escala de estrés laboral de la OIT-OMS, adaptada por Suárez en el 2012 y validada para la investigación. Se obtuvo un alfa de Cronbach confiable de 0,96 concluyendo que el 26.5% de docentes con trabajo remoto sí presentan estrés.

En Arequipa, Corimanya y Yana (2022) en su tesis publicada por la Universidad Nacional de San Agustín, tuvieron como objetivo general identificar la influencia del trabajo remoto en el estrés laboral de los empleados de una entidad bancaria en la ciudad de Arequipa, en época del Covid 19, en el año 2020. La investigación se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y correlacional, también presentó un diseño no experimental, la población y muestra se conformó por 38 colaboradores de la institución financiera. Para recaudar información se hizo mediante la técnica de la encuesta y el instrumento aplicado a los encuestados fue el cuestionario.

Los resultados encontrados muestran la existencia de una relación negativa moderada entre las variables con un índice de -0.417, indicando que, si la experiencia es mayor en el trabajo remoto, el nivel de estrés laboral en los funcionarios disminuirá. Respecto al aporte de esta investigación a la actual pesquisa, se enmarca en la parte introductoria, donde se indica que la Covid 19, produjo grandes cambios en el sector laboral, es allí que, como medida de dinamizar la economía en el Perú, se implementó el trabajo remoto como una modalidad laboral.

Antecedentes Locales

Paredes y Rengifo (2021) en su estudio publicado por la Universidad Cesar Vallejo-Trujillo, tuvieron como propósito analizar la relación del estrés laboral y la resiliencia en el trabajo remoto en docentes de centros educativos del distrito de La Esperanza, Trujillo. La investigación fue aplicada y de diseño no experimental, de corte transversal y ajustada al diseño correlacional, el grupo considerado fueron 1099 docentes y la muestra se conformó por 286 participantes. La recopilación de información se hizo mediante la técnica de la encuesta y se utilizó dos cuestionarios como instrumento.

El análisis de los resultados demostró la existencia de una correlación positiva significativa pero moderada entre las variables de estudio y se determinó con un valor de un 0.227 bajo la prueba de Rho de Spearman. Esta investigación aportó a la introducción del presente estudio, donde indica, que los países latinoamericanos tuvieron que implementar leyes que permitan la regulación del trabajo remoto, no obstante, al ser esto muy apresurado, no contemplaron todas las medidas necesarias.

Ramírez y Chávez (2022) en su trabajo de investigación publicado por la Universidad Privada Antenor Orrego -Trujillo, tuvieron la finalidad de identificar como influye el trabajo remoto en el estrés laboral de los empleados del centro de estudios Julio Gutiérrez Solari, en el año 2021. La investigación se elaboró en un enfoque cuantitativo, no experimental fue su diseño y la población y muestra estuvieron conformadas por 60 profesionales. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y se elaboró dos cuestionarios que fueron los instrumentos para encontrar el nivel de las variables. El estudio concluye demostrando la existencia de una correlación positivamente alta entre las variables con un valor de $p < 0.05$,

mostrando que, a mayor estrés laboral, mayor el rendimiento profesional afectado en los trabajadores.

Esta investigación aportó definiciones relacionadas a las dimensiones del trabajo remoto, así como en la parte introductoria donde el autor indica que la evaluación de las dos variables de estudio, que se presentan en la actual pesquisa, son de vital importancia porque la realidad problemática demuestra que el trabajo remoto es una modalidad que se encuentra en plena expansión y desarrollo y es la modalidad de trabajo del futuro.

Trujillo (2018), en su tesis publicada por la Universidad Nacional de Trujillo, tuvo el objetivo general analizar de qué modo el trabajo remoto influye en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de administración tributaria de Trujillo, en el año 2016. El tipo de investigación fue cuantitativa con un diseño transaccional, la población lo conformaron 66 colaboradores y a su vez la muestra conto con los mismos profesionales. Para realizar la recolección de información de ambas variables se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, los resultados muestran que el 57% respondió que tiene excesiva carga laboral, el 56% que el tiempo para culminar las actividades son ajustados y el 45% presenta mucho cansancio al finalizar sus labores.

La investigación concluye indicando que el trabajo remoto tiene influencia directamente en el estrés laboral en los colaboradores, causándoles disminución en el ritmo de trabajo y productividad. Esta investigación aportó definiciones relacionadas a las dimensiones de la variable estrés laboral, así como el enfoque de investigación, de esta manera el avance de la actual pesquisa fue posible, porque se pudo comparar lo que indicaba el autor y los conceptos propios del investigador.

En este acápite se presentan las definiciones de las variables que son objeto de estudio en la actual investigación y aportarán al conocimiento y desenvolvimiento del tema.

Según Escobedo (2020) el trabajo remoto es la prestación de servicios mediante mecanismos de comunicación digitales, que permiten la comunicación fluida entre el trabajador y el empleador, esta modalidad permite que las labores asignadas por la empresa se ejecuten desde el domicilio del colaborador. Asimismo, Fernández (2017) indica que es el trabajo subordinado, que se realiza fuera de las instalaciones de la organización, en un espacio que el colaborador ha establecido para realizar sus labores, a través de una computadora u otra herramienta, que permite el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Por otra parte, Potrero (2019) define al trabajo remoto, como la modalidad laboral del siglo XXI, que se caracteriza por la ejecución del trabajo desde la casa del colaborador o cualquier otro lugar preferido, sin perder el vínculo con el empleador, también indica que los medios digitales facilitan la interacción entre la organización y sus empleados, permitiendo comunicar de manera inmediata informes y avances relacionados a las labores.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) instan a adoptar medidas para proteger la salud de los trabajadores que realizan trabajo remoto, indican que el trabajo remoto puede suponer un aumento de la productividad y una reducción de los costos operativos para muchas empresas, sin la seguridad adecuada esta puede tener repercusiones importantes en la salud física, psicológica y social de los trabajadores. Lo cual puede derivar en aislamiento, agotamiento, depresión, violencia doméstica, lesiones musculoesqueléticas y de otro tipo, fatiga ocular, aumento del consumo de tabaco y alcohol, exceso de tiempo sentados ante una pantalla, y causan un aumento nocivo de peso.

Para Rojas (2021) el trabajo remoto impacta de manera benéfica al logro de los objetivos institucionales, por que motiva al trabajador a realizar sus labores desde la comodidad de su hogar, también indica que después del impacto de la pandemia de la Covid – 19, ha sido un medio que ayudó a muchas familias a recuperar su solvencia económica. Sin embargo, Delgado (2020) manifiesta que la elaboración del trabajo remoto en los países latinoamericanos trajo consigo la eliminación de puestos de trabajo que las empresas consideraban innecesarios, al darse cuenta de que una persona podía desempeñarse en otras labores que no eran específicas de su área de trabajo. Así mismo indica que la adaptabilidad de los trabajadores a esta nueva modalidad laboral acarreo consigo el avistamiento de estrés en los colaboradores, ya que tenían que enfrentarse a nuevos retos laborales.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo definió al trabajo remoto como prestación del servicio de trabajo subordinado efectuado sea en casa o en un lugar de aislamiento domiciliario, a través de TICs, y para lo cual el personal debe estar capacitado, siempre que la naturaleza de las labores lo permitan, durante el estado de emergencia sanitaria. Sus dimensiones son subordinación, domicilio, TIC y Capacitación. (2020, p.2).

Respecto a la variable trabajo remoto Valera (2021) en su trabajo de investigación para obtener el título de Maestría en Gestión pública , apoyado en la teoría del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo y de la Ley N° 30036 con relación al trabajo remoto; manifiesta que se instauró como respuesta a la crisis sanitaria debido a la pandemia que estábamos viviendo, afectando a las organizaciones en cuanto su productividad y desarrollo y que las dimensiones del trabajo remoto fueron herramientas importantes en esta nueva modalidad para el desempeño laboral en las empresas. En cuanto a las 4 dimensiones a medir y evaluar son:

Dimensión Subordinación: esta está referida al nivel de participación que debe existir entre el empleador, gerentes, supervisores y obreros, con la finalidad de ejecutar de manera idónea el trabajo remoto. Según Jaramillo (2019) la subordinación es la dependencia de una persona respecto de otra, en el sentido laboral el trabajador está subordinado a la organización y al jefe respectivo, con la finalidad de alinear sus labores al objetivo general de la empresa.

Dimensión Domicilio: describe y evalúa la comodidad del empleado en su hogar u otro lugar de su elección para realizar sus labores. Para Yarnold (2020) el ambiente de trabajo debe ser armonioso y ordenado, de esta manera facilita que el trabajador realice sus actividades laborales de manera competente y eficaz, así mismo indica que cuando se realiza la modalidad de trabajo, es necesario que el trabajador elija un lugar dentro de su hogar u establecimiento donde no existan muchos distractores sean visuales o auditivos, que afecten el trabajo encomendado.

Dimensión Tics: son los instrumentos y mecanismos digitales, que el colaborador utiliza con la finalidad de ejecutar su trabajo de la mejor manera, entre estos tenemos: las computadoras, tabletas, celulares, todo con conexión a internet para una comunicación fluida. Para Ortiz (2020) el uso de herramientas tecnológicas que permiten la transmisión de la información dentro de las áreas de la organización facilita llevar a cabo el trabajo de manera más rápida, teniendo a la mano la información en tiempo real lo cual permite que la toma de decisiones sea acertada, no obstante, cuando el colaborador no utiliza estas herramientas adecuadamente, incurre en pérdida de tiempo y no cumple con sus objetivos, lo que termina provocando estrés laboral.

Dimensión capacitación: evalúa las acciones realizadas destinadas al desenvolvimiento de las capacidades y competencias de los trabajadores, la finalidad es que, a través de estas se ejecuten mejoras en el trabajo que realizan en el día a día. Según Navarro (2018), parte del crecimiento profesional y de una buena ejecución de las actividades laborales, están directamente relacionadas con las capacitaciones que recibe el trabajador por parte de la organización, las capacitaciones constantes esclarecen específicamente, como debe ser la ejecución del trabajo, así mismo indica que la finalidad de las capacitaciones es brindar nuevos conocimientos que permitan elevar la eficiencia de los trabajadores.

Sobre las definiciones del estrés laboral, Riquelme (2018) indica que, es la reacción ante un factor externo de presión laboral, desencadenando en el trabajador una serie de síntomas que repercuten de manera física, cognitiva y emocional, desestabilizando las labores encomendadas. Por otra parte, Bruges (2018) considera que el estrés laboral, es el conjunto de respuestas físicas o emocionales, que se presenta cuando la demanda laboral sobre pasa las capacidades y competencias de los trabajadores.

Entre los modelos se encuentran el de las demandas - control, y el modelo de esfuerzo - recompensas; según Potrero (2019) el primero indica que el estrés en el trabajo depende de las exigencias labores que implican poner en práctica la habilidades y capacidades del trabajador, llevándolas al límite, no obstante, el dejarse influenciar por la presión del trabajo está sometido a las decisiones del trabajador y al dominio de las situaciones que están ligadas al puesto que la empresa ofrece. El segundo modelo indica que los niveles de estrés laboral dependen de cuan valorado se sienta el trabajador por el esfuerzo que realiza dentro de la

organización, también manifiesta que la retribución de la empresa por el trabajo que realiza el colaborador juega un papel importante en la motivación del capital humano (p. 25).

Respecto a las dimensiones que se evalúan en el estrés laboral, Peiró (2018) indica que están ligadas a 3 capacidades que afecta al recurso humano de cualquier empresa:

Dimensión capacidad física: está relacionada directamente con el estado corporal del colaborador, sus habilidades físicas, como fuerza, velocidad y vitalidad. Según Fernández (2017) la capacidad física del trabajador está directamente relacionada con la salud que este presenta y esta puede variar debido a los factores externos que influyen.

Dimensión capacidad emocional: está referida a la parte psicológica del trabajador y como este es capaz de sobrellevar la carga laboral. De esta manera no permite que sus emociones influyan de manera negativa en las labores de la organización, a esto se le llama inteligencia emocional. Para Fidalgo (2019) la capacidad emocional, varía en cada trabajador dependiendo del control de las emociones, una persona madura emocionalmente es aquella que no permite que las cargas personales ajenas al trabajo influyan de manera negativa en las metas de la organización.

Dimensión capacidad social: está relacionada con la conducta del trabajador ante sus compañeros, durante y después de la jornada laboral, donde puede expresar sus deseos, sentimientos u opiniones, logrando tener una conducta y comportamiento eficiente mientras tiene interacción con otro individuo. Según Hoyos (2017) es de vital importancia las relaciones e interacciones dentro de la organización, porque permiten realizar las labores encomendadas de manera sincronizada, de esta manera cada área de la empresa cumple con sus metas establecidas.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la subordinación del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

Determinar la relación entre el domicilio del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

Identificar la relación entre los tics del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

Determinar la relación entre la capacitación del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

1.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la subordinación del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

Existe relación significativa entre el domicilio del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

Existe relación significativa entre los tics del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

Existe relación significativa entre la capacitación del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

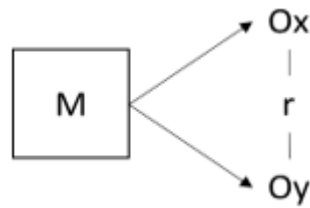
2.1. Tipo de investigación

La presente investigación está desarrollada bajo un esquema metodológico enmarcado por la modalidad de una investigación aplicada. De acuerdo con lo expuesto por Hernández et al. (2018) la investigación básica o teórica se fundamenta debido a que empieza en base a un marco teórico y se mantiene en él con el propósito de encontrar y exponer teorías nuevas para mejorar o cambiar las que ya existen, también permite incrementar los conocimientos científicos ya estudiados, sin embargo, no se comparan en el factor práctico.

Así mismo, también presenta una investigación descriptiva, debido a que describe situaciones o eventos que se realizan en un determinado momento o tiempo. Según Sampieri (2014) menciona que “los estudios descriptivos detallan eventos o situaciones que buscan especificar características importantes de un individuo, grupo de ellos o cualquier otro fenómeno del cual se realice un análisis” (p. 138). De la misma manera es correlacional porque su finalidad es medir el grado o nivel entre ambas variables de estudio; al respecto Hernández et al. (2018) indica que una investigación correlacional tiene como propósito encontrar el nivel de relación entre dos o más variables y demostrar si existe correlación entre ellas.

El diseño que se utilizó es no experimental y de corte transversal, pues se observan situaciones o fenómenos existentes que no se pueden manipular, ni influir en ellas, porque ya sucedieron en un determinado espacio y tiempo. Hernández et al. (2018) menciona que, “en la investigación no se manipula las variables, solamente se observa el fenómeno para que luego se haga un análisis a futuro” (p. 122).

La presente investigación se conforma del esquema siguiente:



Donde:

M: Colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

Ox: Observación de la variable trabajo remoto.

Oy: Observación de la variable estrés laboral.

r: Relación de las variables.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Arias (2016) menciona que, la población se conforma por un conjunto de individuos o elementos que poseen características similares y que son materia de investigación en un determinado problema. Para esta investigación la población será conformada por 121 colaboradores de la empresa minera ubicada en la ciudad de Trujillo pertenecientes al año 2022, según la base de datos asignada por la entidad.

2.2.2. Muestra

De acuerdo a Tamayo (2015) indica que, la muestra es la fracción o parte de un todo que se considera representativa para un análisis o estudio que se toma para establecer las particularidades de un grupo. Para esta investigación se utilizó el muestreo probabilístico y se aplicó la fórmula para la población finita, que es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2(N-1) + Z^2 PQ}$$

n: Muestra

N: Población (121 colaboradores)

Z: Nivel de confianza (1.96)

P: Casos favorables (0.50)

Q: Casos desfavorables (0.50)

E: Margen de error (0.05)

Remplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(121)}{(0.05)^2(121 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 93$$

n = 93 colaboradores

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación para realizar la recolección de datos utilizó como técnica la encuesta, según Guadalupe (2014) indica que, la encuesta es una serie de preguntas o interrogantes que tiene como objetivo recaudar información sobre una variable de estudio de acuerdo a un tema determinado. Como instrumento se utilizó el cuestionario, de acuerdo con Zapata (2015) menciona que, el propósito del cuestionario es recolectar información sobre las opiniones o sentimientos de los individuos a los cuales se les aplica el instrumento.

Se empleó la técnica de encuesta y la observación de datos, siendo el cuestionario tipo escala de satisfacción de Likert para la variable trabajo remoto y de frecuencia para la variable estrés laboral. El formato a usarse es escrito y en soporte de papel, que resultaba más fácil de responder, considerando la carga procesal de los encuestados, a quienes se les envió vía mail los instrumentos usados en la presente investigación, respondiendo de manera anónima y retornándolos mediante vía scan.

El instrumento utilizado en la recolección de datos de la variable trabajo remoto, es del autor Valera (2021), quien desarrollo el cuestionario que consta de cuatro dimensiones y están conformadas por 22 preguntas, que se detallan de la siguiente manera:

Dimensión subordinación: preguntas 01, 02, 03, 04 y 05.

Dimensión domicilio: preguntas 06, 07, 08 y 09.

Dimensión tics: preguntas 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17.

Dimensión capacitación: preguntas 18, 19, 20, 21 y 22.

De la misma manera, el instrumento que se utilizó para la recolección de datos de la variable estrés laboral es de los autores Angulo y Chávez (2022), quienes realizaron el

cuestionario que consta de tres dimensiones y están conformadas por 20 preguntas, que se detallan de la siguiente manera:

Dimensión capacidad física: preguntas 01, 02, 03, 04 y 05.

Dimensión capacidad emocional: preguntas 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12 y 13.

Dimensión capacidad social: preguntas 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20.

2.4. Procedimiento de recolección de datos

Esta investigación realizó ciertos procedimientos, la recolección de datos se ejecutó con el propósito de recaudar información acerca del trabajo remoto y estrés laboral de los colaboradores que conforman la muestra, ambos cuestionarios fueron aplicados a los 93 colaboradores, se garantizó a los participantes que su intervención sería confidencial y anónima, y que los datos obtenidos se utilizarían exclusivamente con fines académicos. Además, se les enfatizó a los encuestados que respondieran con total transparencia y sin sentir ninguna presión. Se les aseguró que los datos recopilados no serían manipulados para alterar ninguna respuesta, con la finalidad de obtener respuestas fidedignas por parte de los trabajadores de la empresa que se encontraban realizando el trabajo remoto, una vez aceptada, se procedió a enviar el cuestionario por correo electrónico, luego los datos obtenidos fueron tabulados en una hoja de cálculo en el programa Ms. Excel, donde se codificaron las respuestas para posteriormente ser exportadas al programa estadístico Spss en su versión 27.

Con la finalidad de encausar la información, se realizó la elaboración de las tablas con los resultados que muestran las dimensiones de cada variable, también los gráficos correspondientes para llevar a cabo los objetivos establecidos por la investigación.

2.5. Análisis de datos

El análisis de datos se desarrolló bajo la elaboración de las tablas de frecuencias de los resultados alcanzados de cada variable y sus dimensiones correspondientes, con su porcentaje e interpretación respectiva. El programa Excel ayudó con la tabulación de los datos obtenidos a través de los cuestionarios y estos fueron exportados al programa Spss para su análisis correspondiente y en base a estos, se procedió a desarrollar las discusiones y conclusiones de la investigación.

2.6. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación fue realizado bajo total transparencia y confidencialidad, los encuestados fueron informados que su participación sería anónima y que la información lograda sería utilizada sólo con fines académicos, de igual manera los colaboradores respondieron al cuestionario sin presión y los datos obtenidos no fueron manipulados para conveniencia alguna. Antes de realizar el llenado del instrumento se informó de manera clara los objetivos que persigue el estudio y se resolvió cualquier duda o consulta que tuvieron.

El estudio demostró responsabilidad y honestidad desde el momento de su desarrollo, cabe resaltar que la investigación no persigue fines lucrativos. Se hizo uso de las normas

APA en su séptima edición y se siguieron los lineamientos correspondientes, de la misma manera se realizó el citado correcto y la elaboración de las referencias de todo el documento.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Presentación de resultados

La investigación recopiló la información necesaria para el desarrollo del análisis de los resultados, mediante los cuestionarios aplicados a los 93 colaboradores que conformaron la muestra. Los instrumentos estuvieron conformados por 42 preguntas, para el trabajo remoto 22 y 20 para el estrés laboral, las respuestas obtenidas fueron analizadas e interpretadas y se muestran en el presente capítulo.

3.2. Objetivos de la investigación

Tabla 1

Nivel de la variable trabajo remoto

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto	21	22,6
Medio	57	61,3
Bajo	15	16,1
Total	93	100,0

Elaboración: El autor.

De acuerdo con la Tabla 1 se observan los niveles del trabajo remoto en los colaboradores, del 100% de encuestados el mayor porcentaje mencionó tener un nivel medio con un 61,3%, lo cual indica que los trabajadores aun carecen de un buen ambiente donde

desarrollar sus labores, los espacios que utilizan en sus domicilios no son los adecuados, al igual que la infraestructura tecnológica que no les permite conseguir los objetivos trazados generando retraso. Además, no cuentan con una capacitación constante para desarrollar sus competencias y mejorar ejecución de sus funciones y actividades, tampoco tienen una comunicación fluida y efectiva con sus superiores.

Tabla 2

Nivel de la variable estrés laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto	20	21,5
Medio	64	68,8
Bajo	9	9,7
Total	93	100,0

Elaboración: El autor.

En la Tabla 2 se muestran los diferentes niveles del estrés laboral en los trabajadores. De acuerdo con el total de encuestados, el mayor porcentaje informó tener un nivel medio con un 68,8%, señalando que los colaboradores presentan cansancio físico y mental como también agotamiento y cambios de humor, plasmándolo fuera de las instalaciones de trabajo, convirtiéndose así en un problema para su integridad, para el desarrollo de sus actividades laborales y vida personal.

3.3. Hipótesis de la investigación

3.3.1. Contrastación de la hipótesis general

H0: No existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

Tabla 3

Prueba de normalidad de Kolmogorov

		Trabajo remoto	Estrés laboral
N		93	93
Parámetros normales	Media	22,423	25,231
	Desviación típica	8,132	8,5461
	Absoluta	,143	,175
	Positiva	,128	,097
	Negativa	-,169	-,194
Z de Kolmogorov		2,645	3,583
Sig. Asintót. (bilateral)		,000	,000

De acuerdo a la Tabla 3 indica que, el valor obtenido bajo la prueba de normalidad de Kolmogorov es de 0.000 que es menor al $p < 0.005$, señalando un grado de significancia entre las variables trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

Tabla 4
Correlación de la hipótesis general

		Trabajo remoto	Estrés laboral
Trabajo remoto	Rho de Spearman	1	,632
	Sig. (bilateral)		0,000
		93	93

En la Tabla 4 se observa que, de acuerdo con la prueba de Spearman el valor que se obtuvo es $Rho = 0,632$ indicando la existencia de una relación positiva moderada entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022. Consecuentemente, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

3.3.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

H0: No existe una relación significativa entre la subordinación del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre la subordinación del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

Tabla 5
Correlación de la hipótesis específica 1

		Subordinación	Estrés laboral
Subordinación	Rho de Spearman	1	,619
	Sig. (bilateral)		0,000
		93	93

Según la Tabla 5 se visualiza que, de acuerdo con la prueba de Spearman se obtuvo el valor de $Rho = 0,619$ demostrando que existe una relación positiva moderada entre la dimensión subordinación del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022. De tal manera que, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

3.3.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

H0: No existe una relación significativa entre el domicilio del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre el domicilio del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

Tabla 6

Correlación de la hipótesis específica 2

		Domicilio	Estrés laboral
Domicilio	Rho de Spearman	1	,706
	Sig. (bilateral)		0,000
		93	93

En la Tabla 6 se observa que, de acuerdo con la prueba de Spearman el valor que se obtuvo es $Rho = 0,706$ indicando la existencia de una relación positiva alta entre la dimensión domicilio del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022. Consecuentemente, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

3.3.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

H0: No existe una relación significativa entre los tics del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre los tics del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

Tabla 7
Correlación de la hipótesis específica 3

		Tics	Estrés laboral
Tics	Rho de Spearman	1	,681
	Sig. (bilateral)		0,000
		93	93

Según la Tabla 7 se visualiza que, de acuerdo con la prueba Spearman se obtuvo el valor de $Rho = 0,681$ demostrando que existe una relación positiva moderada entre la dimensión tics del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022. De tal manera que, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

3.3.5. Contrastación de la hipótesis específica 4

H0: No existe una relación significativa entre la capacitación del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre la capacitación del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

Tabla 8

Correlación de la hipótesis específica 4

		Capacitación	Estrés laboral
Capacitación	Rho de Spearman	1	,611
	Sig. (bilateral)		0,000
		93	93

En la Tabla 8 se observa que, de acuerdo con la prueba de Spearman el valor que se obtuvo es $Rho = 0,611$ indicando la existencia de una relación positiva moderada entre la dimensión capacitación del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022. Consecuentemente, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La investigación en curso se llevó a cabo gracias a la recolección de información en fuentes confiables, como repositorios y buscadores académicos que proyectaron investigaciones relacionada con las variables de estudio, las limitaciones existentes para la presente investigación fueron de acceso a información, se enmarcó en la poca investigación que existe acerca de la variable trabajo remoto en el Perú. Así mismo existió limitaciones de tiempo, al realizar las encuestas a través de los cuestionarios establecidos para cada variable, se encontró con la dificultad de la falta de tiempo de los trabajadores de la mina en estudio, demandando mayor tiempo en el avance de la investigación.

El objetivo general que se estableció en este estudio, fue definir la relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022. Según Chuco et al. (2021) el trabajo remoto ha sido una de las principales opciones que se ha tomado en cuenta para para continuar desarrollando las actividades laborales en las empresas u organizaciones, representando un desafío que involucra el conservar la productividad de los colaboradores, debido a la presión que existe en los centros de trabajo y la incertidumbre en el mercado laboral. Así mismo, Correa (2021) indica que, la realización del trabajo remoto ha sido inmersa en las empresas de manera sorpresiva teniendo como respuesta ciertas dificultades e inconvenientes en los empleados como son: no tener un apropiado ambiente para desempeñar y desarrollar sus actividades, hacer uso de los dispositivos y programas tecnológicos. Teniendo como secuela la disminución de productividad, creatividad, poca concentración y el estrés laboral.

Los resultados en la actual investigación ligados al objetivo general muestran a través del coeficiente de correlación de Spearman, el valor que se obtuvo es $Rho = 0,632$ indicando que existe una relación positiva moderada entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los

colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula. Los resultados del actual estudio concuerdan con la investigación de Galván (2021) donde, indicaron la existencia de una relación directa del trabajo remoto y el incremento en los niveles de estrés en los colaboradores obteniendo como valor en la prueba de Spearman 0.689, esto indica que en medida que las labores remotas se hagan más pesadas o las tareas sean de gran complejidad, los niveles de estrés del colaborador se incrementaran. Así mismo Ramírez y Chávez (2022) en su investigación concluye indicando la existe de una correlación alta entre las variables con un valor de $p < 0.05$, mostrando que, a mayor estrés laboral, mayor afectado resulta el rendimiento profesional en los trabajadores.

En relación al primer objetivo específico que presenta esta investigación; identificar la relación entre la subordinación del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022. Los resultados indicaron que, de acuerdo con la prueba de correlación de Spearman se obtuvo el valor de $Rho = 0,619$ demostrando que existe una relación positiva moderada entre la dimensión subordinación del trabajo remoto y el estrés laboral. Los resultados implican que, si el nivel de dependencia del trabajador con la organización a través del trabajo remoto aumenta o es mayor, los niveles de estrés laboral aumentaran, debido a que existen tareas complejas que solo son llevadas a cabo por especialistas. Según Martínez et al., (2020) indican que, el ambiente del trabajo permite determinar el nivel de salud del colaborador, el escaso control que logra poseer la persona en su trabajo y el insuficiente nivel de ayuda de la empresa para la cual labora, logra liberar escenarios estresantes.

Respecto al segundo objetivo específico de la presente investigación se buscó, determinar la relación entre el domicilio del trabajo remoto y el estrés laboral. Los resultados del estudio, de acuerdo con la prueba de Spearman el valor que obtuvo, es $Rho = 0,706$ indicando la existencia de una relación positiva alta entre la dimensión domicilio del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022. Es decir, que el domicilio del colaborador donde ejecuta el trabajo remoto debe estar en óptimas condiciones y equipado debidamente, que este requiera para realizar un trabajo eficiente y eficaz, para disminuir los niveles de estrés, caso contrario el estrés laboral aumentara. En concordancia con los resultados, Hernández (2021) en su trabajo de investigación indica, que el trabajo desde casa si carecen de soporte organizacional y seguridad laboral, incurre en el incremento del estrés laboral en los colaboradores.

El tercer objetivo específico fue, identificar la relación entre los tics del trabajo remoto y el estrés laboral. Los resultados demuestran de acuerdo con la prueba Spearman se obtuvo el valor de $Rho = 0,681$ demostrando la existencia de una relación positiva moderada entre la dimensión tics del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022. Esto implica que a pesar de que la organización minera brinda a los colaboradores las tecnologías de información necesarias para el trabajo, los niveles de estrés laboral aumentan moderadamente. Tras lo expuesto, para Ortiz (2020) cuando el colaborador no utiliza las herramientas de la información adecuadamente, incurre en pérdida de tiempo y no cumple con sus objetivos, lo cual termina provocando estrés laboral.

Respecto al cuarto objetivo, se enmarco en determinar la relación entre la capacitación del trabajo remoto y el estrés laboral. Los resultados de acuerdo con la prueba de Spearman el valor que se obtuvo es $Rho = 0,611$ indicando la existencia de una relación positiva moderada entre la dimensión capacitación del trabajo remoto y el estrés. Los detalles de los resultados indican que, al tener capacitaciones constantes los colaboradores del trabajo remoto de la empresa minera, conlleva a sufrir de estrés moderado. No obstante, Navarro (2018) indica que, las capacitaciones son parte del crecimiento profesional y de una buena ejecución de las actividades laborales, esclarecen específicamente, como debe ser la ejecución del trabajo, así mismo indica que la finalidad de las capacitaciones es brindar nuevos conocimientos que permitan elevar la eficiencia de los trabajadores.

La implicancia práctica de la presente investigación, es demostrar la relación específica del trabajo remoto y el estrés laboral en una empresa minera de Trujillo, esto permitirá un vistazo a la realidad de la organización, identificando el impacto del trabajo remoto en la salud de los colaboradores y como las cargas laborales a través de esta nueva modalidad de trabajo en el Perú, contribuye moderadamente en los niveles de estrés del colaborador.

Respecto a la implicancia social, esta investigación en sus bases teóricas y en sus resultados demuestran que el trabajo remoto genera una situación de estrés laboral levemente moderada, esta información presentada en la actual pesquisa, es de alcance para toda la colectividad. A su vez, incita a todas las organizaciones que ejecutan esta modalidad de trabajo remoto, al análisis del estrés de sus colaboradores con la finalidad poder ejecutar cambios a futuros para el bienestar de sus colaboradores.

Respecto a la implicancia metodológica, esta investigación presenta un marco teórico y un acápite de metodología científica, que sirven como cimientos para futuras líneas de investigación relacionadas con las variables de estudio. Debido a que el estudio del trabajo remoto es un tema actual en el Perú por el impacto que tuvo la Covid 19, esta investigación será un modelo para la comunidad científica.

A continuación, se presentan las siguientes conclusiones, que conciernen directamente a los objetivos establecidos.

Se concluye la investigación aseverando, que existe una relación positiva moderada entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022. Obteniendo como valor en la prueba de Spearman 0,632. Es decir que la modalidad de trabajo remoto implementada por la empresa minera genera un estrés laboral leve en sus colaboradores.

En el primer objetivo específico, de acuerdo con la prueba de correlación de Spearman se obtuvo el valor de $Rho = 0,619$ demostrando que existe una relación positiva moderada entre la dimensión subordinación del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera. Esto indica que, al ejecutarse el trabajo remoto dentro de empresa minera, la subordinación entre el trabajador y la organización se hizo menos flexible, debido a que tenían metas establecidas por cada día y el personal a cargo de supervisar el trabajo remoto presionaba constantemente para el cumplimiento de los objetivos.

El segundo objetivo específico, de acuerdo con la prueba de Spearman el valor que obtuvo es $Rho = 0,706$ evidenciando la existencia de una relación positiva alta entre la dimensión domicilio del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una

empresa minera. Indicando que, el colaborador a pesar de ejecutar su trabajo desde la comodidad de su domicilio, el nivel de estrés es alto, esto sucede porque no es un lugar acondicionado debidamente para la ejecución del trabajo remoto, porque existen distractores.

El tercer objetivo específico, de acuerdo con la prueba Spearman se obtuvo el valor de $Rho = 0,681$ demostrando que existe una relación positiva moderada entre la dimensión tics del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera. Esto implica que, el colaborador a pesar de utilizar herramientas tecnológicas de la información sufre de estrés laboral moderado, pues el exceso de actividades del trabajo remoto requiere enviar, proyectos e informes en tiempo real.

En el cuarto objetivo específico, de acuerdo con la prueba de Spearman el valor que se obtuvo es $Rho = 0,611$ indicando la existencia de una relación positiva moderada entre la dimensión capacitación del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera. Es decir que, las capacitaciones constantes son tomadas como mejoras para realizar un trabajo de calidad, pero los colaboradores de la modalidad trabajo remoto, al tener capacitaciones constantes sienten que demandan mucho de su tiempo y esto genera estrés moderado en ellos.

REFERENCIAS

- Bruges, D. (2017). *Manejo del estrés como estrategia de afrontamiento en empresas de telefonía móvil privada binacional*. *Revisa Consensus*, 1(2), 2-12. Recuperado de <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/7>
- Cardozo, N., y Bulcourf, P. (2020). *El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas*. *Cuadernos Del INAP (CUINAP)*, 1(32). Recuperado a partir de [//publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/203](http://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/203)
- Catillo, J. (2021). *Estrés laboral en Docentes Universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una Universidad Privada de Chiclayo, 2020*. *TL_CastilloPinedoJairHeli.pdf. Chiclayo -Perú
- Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M., y Cuba, L. (2021). *El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19*. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>
- Correa, R. (2021). *Trabajo remoto y estrés laboral de los colaboradores de una empresa de venta de seguros de salud, Chiclayo 2021*. Universidad Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Cortés, G., Henao, N., y Osorio, V. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10554/52814>.

- Ccorimanya, Y., y Yana, R. (2022). *Trabajo remoto y estrés laboral en funcionarios de un banco de la ciudad de Arequipa, en tiempo de Covid – 19*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú.
- Delgado, Á. (2020). *El trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covid 19*. Lima, Perú: Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- El Peruano (2020) - “*Guía Para La Aplicación Del Trabajo Remoto*” - Resolución Ministerial - N° 072-2020-TR - Poder Ejecutivo - Trabajo y Promoción del Empleo.
- Escobedo, A. (2020). *El trabajo remoto: expectativas*. Lima, Perú: Gaceta laboral.
- Fernández, V. (2017). *Estrés laboral: una respuesta natural frente a demandas asociadas a la actividad profesional*. México: Revistas de Salud y Bienestar.
- Fidalgo, M. (2019). *Trabajo remoto: los beneficios de esta modalidad de trabajo*. España: Revista digital Michael Page.
- Galván, A. (2021). *Trabajo remoto y estrés laboral en la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2021*. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo. Huaraz, Perú.
- Guadalupe, M. (2014). *Introducción a la metodología de la investigación II*. México: Editorial Progreso S.A. de C.V.
- Hernández, B. (2021). *Estrés laboral en empleados que realizan trabajo desde casa (Home Office)*. Tesis de maestría. Universidad Autónoma del estado de México.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. (6a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hoyos, P. (2017). *Trabajo en equipo: una habilidad del ser humano*. México: Revista de Psicología empresarial.
- Jaramillo, H. (2019). *El trabajo remoto: los beneficios de una forma de organización laboral*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Ley 30036 de 2013. Ley que regula el teletrabajo. 5 de junio de 2013. D.O.P. N° 496509. 30036.pdf (www.gob.pe)
- Martínez, S., Manjarrés, E., Pulido, M., Rivera, E., y Trujillo, M. (2020) *Estrés laboral y carga mental desencadenado por el trabajo remoto*. Recuperado de <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2593>
- Montesdeoca, A. (2022).” *El impacto del teletrabajo en la salud de las personas trabajadoras.*” España.
- Naranjo, A. (2019). *Nivel del estrés laboral en los profesores de la facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación ante la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de Covid – 19*. Tesis de licenciatura. Universidad Del Azuay. Cuenca, Ecuador.
- Navarro, R. (2018). *Trabajo remoto: Ventajas y desventajas*. España: Editorial Truora.
- Núñez, A., y Villaverde, M. (2019). *Estrés en los docentes de una institución educativa universitaria y su relación con el consumo de sustancias antiestrés Huancayo – 2018*. Tesis de Licenciatura. Recuperado de [http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/1204/TESIS%20FIN](http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/1204/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
[AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/1204/TESIS%20FIN)

Organización Mundial de la Salud (2022). *Urge proteger la salud de quienes trabajan a distancia*. <https://www.who.int/es/news/item/02-02-2022-crucial-changes-needed-to-protect-workers-health-while-teleworki>

Organización Internacional del Trabajo (2021). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. (1ra. Ed.). Buenos Aires, Argentina: Oficina Internacional del Trabajo.

Ortiz, A. (2020). *Trabajo remoto: Beneficios o ventajas*. España: Editorial Pearson.

Palomares, F., y Cieza, R. (2022). *Nivel del estrés en trabajadores bajo modalidad de trabajo remoto de una empresa privada, Lima 2021*. Tesis de pregrado. Universidad Privada del Norte. Lima, Perú.

Paredes, E., y Rengifo, K. (2021). *Estrés laboral y resiliencia en el trabajo remoto en docentes de La Esperanza*. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.

Peiró, R. (2018). *Estrés laboral: afectación de capacidades*. España: Revista digital de Psicología.

Potrero, S. (2019). *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias*. Tesis de Doctorado. Recuperado de <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/18579>

Ramírez, S., y Chávez, H. (2022). *Trabajo remoto y su influencia en el estrés laboral en la institución educativa Julio Gutiérrez Solari, año 2021*. Tesis de pregrado. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.

Ricaldi, R., Ruiz, A., Camero, S., Del Mar, D., y Vértiz, R. (2021). *El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Post-pandemia COVID-19 en la Ciudad de*

<https://doi.org/10.54288/yotantsipanko.v1i1.2>

Resolución Ministerial N°072-2020-TR, 2020. “*Guía para la aplicación del trabajo remoto*”. *Guia_para_la_aplicacion_del_trabajo_remoto*.

Riquelme, M. (2018). *Estrés Laboral ¿En qué consiste y cuáles son sus características?* México: Revista de Recursos Humanos y empresas.

Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú-2020*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tamayo, M. (2015). *El proceso de la investigación científica*. México D. F., México: Limusa.

Tapia, F. (2020). *Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación continua*.

Trujillo, N. (2018). *Trabajo remoto y su influencia en el estrés laboral de los colaboradores del servicio de administración tributaria de Trujillo – 2016*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.

Urrutia, C., Fernández, G., Pinzón, H., y Archila, S. (2020). *Estrés laboral en empleados que realizan trabajo desde casa*. Tesis de pregrado. Universidad Politécnica Gran Colombiano. Bogotá, Colombia.

Valera, J. (2021) *Trabajo Remoto y Desempeño Laboral en Juzgados Civiles*, Lima, 2021. Universidad Cesar Vallejo.

Yarnold, E. (2020). *La situación actual y el futuro del trabajo remoto en el Perú* -

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú: Revista cielo laboral.

Zapata, A. (2015). *Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas*. México: Editorial Paz México.

ANEXOS

ANEXO N° 1. Cuestionario de la variable trabajo remoto

CUESTIONARIO TRABAJO REMOTO

El presente cuestionario es anónimo y tiene por objetivo la recolección de información referente al trabajo remoto de los trabajadores de la empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

INSTRUCCIONES

Marque con una “X”, en los cuadros con numeración de 1 al 5, donde:

1=Total desacuerdo

2=No estoy de acuerdo

3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4=Estoy de acuerdo

5=Totalmente de acuerdo

Ítem	Pregunta	1	2	3	4	5
1	DIMENSIÓN SUBORDINACIÓN					
	Existe una buena comunicación entre los jefes inmediatos y los trabajadores que se encuentran efectuado trabajo remoto en la empresa minera de la ciudad de Trujillo.					
2	Los canales de comunicación utilizados son adecuados para comunicar a los trabajadores sobre sus labores u objetivos,					

	diarios, semanales o mensuales.					
3	Las ordenes emitidas por el empleador o jefes inmediatos son claras y directas.					
4	Las directivas implementadas para la realización del trabajo remoto se cumplen de manera oportuna.					
5	Los requerimientos solicitados por el empleador o jefes inmediatos, son atendidos por los trabajadores de la modalidad de trabajo remoto de manera eficiente.					
	DIMENSIÓN DOMICILIO					
6	El trabajador cuenta con un espacio físico cómodo para poder realizar su trabajo remoto.					
7	El empleador a acondicionado la oficina del domicilio del trabajador para poder ejecutar el trabajo remoto de manera eficiente					
8	El trabajador cuenta con el mobiliario adecuado y los útiles de escritorio para poder realizar el trabajo remoto.					
9	El trabajador cuenta con un buen equipo de cómputo para poder realizar sus labores desde la comodidad de su domicilio.					
	DIMENSIÓN TICS					
10	La empresa minera de Trujillo a dotado al trabajador de los programas necesarios para poder realizar el trabajo remoto.					
11	El trabajador cuenta con una buena conexión a internet para poder ejecutar sus labores remotas de manera eficaz.					
12	En el caso de tener problemas de red, cuenta el trabajador con el soporte Técnico de la empresa minera de Trujillo.					
13	La empresa minera, le brinda al trabajador, el equipo de cómputo, así como el mantenimiento del mismo, para poder realizar el trabajo remoto.					
14	La empresa minera, le brindo al trabajador, un teléfono celular que permita la eficiencia en su trabajo remoto, así como la comunicación rápida y efectiva.					
15	Las video conferencias es la manera más efectiva de					

	comunicación simultánea y en tiempo real, para aclarar dudas respecto a las labores diarias que se ejecutan de manera remota.					
16	Considera usted que el correo electrónico, es un medio que le permite realizar su trabajo remoto de manera eficiente.					
17	La empresa minera de Trujillo, le ha brindado un correo institucional, con la finalidad de dar formalidad al envío de información por este medio.					
	DIMENSIÓN CAPACITACIÓN					
18	Los costos de capacitaciones son asumidos totalmente por la empresa minera de Trujillo.					
19	Considera usted, que las capacitaciones de manera virtual brindan el mismo aprendizaje que una capacitación presencial.					
20	Considera usted que la duración de las capacitaciones es adecuada para el aprendizaje específico de sus labores de trabajo remoto.					
21	La empresa minera de Trujillo, brinda a sus trabajadores capacitaciones motivacionales.					
22	Considera usted, que las capacitaciones que brinda la empresa minera de Trujillo de forma virtual contribuyen a mejorar su perfil profesional y a mejorar el trabajo que realiza de manera remota.					

ANEXO N° 2. Cuestionario de la variable estrés laboral

CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL

El presente cuestionario es anónimo y tiene por objetivo la recolección de información referente al estrés laboral de los trabajadores de la empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.

INSTRUCCIONES

Marque con una “X”, en los cuadros con numeración de 1 al 5, donde:

1=Nunca

2=Rara vez

3=Frecuentemente

4=Casi siempre

5=Siempre

Ítem	Pregunta	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN CAPACIDAD FISICA					
1	He sentido agotamiento durante el trabajo remoto, al punto de sentir frustración.					
2	He sentido dolores musculares durante la ejecución de mitraba remoto.					
3	Realizo con frecuencia ejercicios físicos, que permitan sobrellevar el estrés.					
4	Mantengo una alimentación saludable que me permita mantener mi energía.					

5	Evito hacer otras labores ajenas a mi trabajo remoto en mi horario laboral, con la intención de no sentir fatiga.					
DIMENSIÓN CAPACIDAD EMOCIONAL						
6	Suelo tomar un descanso como intermedio en horas de trabajo, con la finalidad de relajarme.					
7	Me adapto de manera rápida a la nueva forma de trabajo remoto, que implemento la empresa minera Trujillo.					
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causan estrés.					
9	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.					
10	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.					
11	Tengo confianza y seguridad para el cumplimiento de metas.					
12	Poseo autocontrol de mis emociones ante diversos acontecimientos.					
13	No permito que los problemas presentados en el trabajo, repercutan con mi vida familiar.					
DIMENSIÓN CAPACIDAD SOCIAL						
14	Realizo de manera eficaz el trabajo remoto, si lo realizo con el apoyo de mi equipo laboral.					
15	Tengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros y jefe inmediato.					
16	Soy empático con mis compañeros de trabajo a pesar de realizar un trabajo remoto.					
17	Tengo la confianza necesaria para expresar a mis compañeros y jefe inmediato, si me siento en un cuadro de estrés laboral.					
18	Suelo mantener la calma, bajo la presión de alcanzar metas u objetivos.					
19	Tengo una buena comunicación con los compañeros de trabajo, que permita expresar mi manera de pensar y sentir con respecto al					

	trabajo realizado.					
20	Si tengo dudas respecto a las labores encomendadas en el trabajo remoto, solicito apoyo para absolver mis dudas y realizar un trabajo eficiente.					

ANEXO N° 3. Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del instrumento: Trabajo remoto

Tabla 9*Análisis de la confiabilidad del instrumento trabajo remoto*

Alfa de Cronbach	N. de elementos
0,814	22

De acuerdo al coeficiente del Alfa de Cronbach obtenido con un valor de 0.814, se evidencia que el instrumento para la variable trabajo remoto cumple con la confiabilidad y criterios requeridos para la presente investigación.

Confiabilidad del instrumento: Estrés laboral

Tabla 10*Análisis de la confiabilidad del instrumento estrés laboral*

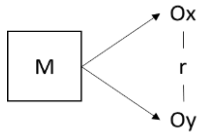
Alfa de Cronbach	N. de elementos
0,796	20

Según el coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido con un valor de 0.796, se evidencia que el instrumento para la variable estrés laboral cumple con la confiabilidad y criterios requeridos para la presente investigación.

ANEXO N° 4. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de variable	Escala de medición
Trabajo Remoto	Según Escobedo (2020), el trabajo remoto se define como la prestación de servicios a través de mecanismos de comunicación digitales, que permiten la comunicación fluida entre el trabajador y el empleador, esta modalidad permite que las labores asignadas por la empresa se ejecuten desde el domicilio del colaborador.	Subordinación	Comunicación Ordenes Directivas Requerimientos	1,2,3,4 y 5.	Nominal	Escala ordinal Tipo Likert 1 =Total desacuerdo 2 =No estoy de acuerdo 3 =Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 =Estoy de acuerdo 5 =Totalmente de acuerdo
		Domicilio	Espacio físico Mobiliario Accesibilidad	6,7,8 y 9.		
		Tics	Programas Internet Laptop Celular Videoconferencia Correo electrónico Costos	10,11,12,13,14,15,16 y 17.		
		Capacitación	Modalidad virtual Duración Comunicación interna	18,19,20,21 y 22		
Estrés Laboral	Riquelme (2018) indica que, es la reacción ante un factor externo de presión laboral, desencadenando en el trabajador una serie de síntomas que repercuten de manera física, cognitiva y emocional, desestabilizando las labores encomendadas.	Capacidad física	Agotamiento Alimentación saludable	1,2,3,4, y 5	Nominal	Escala ordinal Tipo Likert 1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = Frecuentemente 4 = Casi Siempre 5 = Siempre
		Capacidad emocional	Relajación Autocontrol	6,7,8,9,10,11,12 y 13		
		Capacidad social	Empatía Comunicación Trabajo en equipo	14,15,16,17,18,19 y 20		

ANEXO N° 5. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Instrumentos
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: - Identificar la relación entre la subordinación del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022. - Determinar la relación entre el domicilio del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022. - Identificar la relación entre los tics del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022. - Determinar la relación entre la capacitación del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: - Existe relación entre la subordinación del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022. - Existe relación entre el domicilio del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022. - Existe relación entre los tics del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022. - Existe relación entre la capacitación del trabajo remoto y el estrés laboral de los colaboradores de una empresa minera en la ciudad de Trujillo, 2022.</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Descriptiva - correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental – transversal.</p> <p>Esquema:</p>  <p>121 colaboradores.</p> <p>Muestra: 93 colaboradores.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario trabajo remoto Cuestionario estrés laboral</p> <p>Población:</p>