



FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

TESIS

Trabajo remoto y estrés laboral en los trabajadores de la
Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo,
Ucayali – 2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Ingeniero de Sistemas

AUTORES:

Ericka Estefani Gomez Torres

Erick Alexander Hernandez Vasquez

Santiago Borda Chipana

ASESOR:

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Sistemas de gestión de información y conocimiento

Sub Línea

Sistemas de gestión de información, de conocimiento y TIC's

UCAYALI - PERÚ

2022

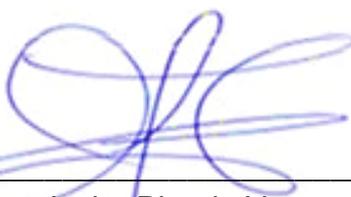
JURADO EVALUADOR



Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
Presidente



Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario



Mg. Gino Javier Pinedo Vargas
Vocal



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

"Año de la soberanía y fortalecimiento nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO DE SISTEMAS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11:20 am del día martes 02 de agosto del 2022, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la TESIS titulada "TRABAJO REMOTO Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CORONEL PORTILLO, UCAYALI - 2022" elaborado por los Bachilleres ERICKA ESTEFANI GOMEZ TORRES, ERICK ALEXANDER HERNANDEZ VASQUEZ y SANTIAGO BORDA CHIPANA.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Dr. Jaime Augusto Rojas Elecano, Secretario Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas y Vocal Mg. Gino Javier Pinedo Vargas**; designados con RESOLUCIÓN N°088-2022-UPP-FIS de fecha 22 de junio del 2022; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición, a los Bachilleres **ERICKA ESTEFANI GOMEZ TORRES, ERICK ALEXANDER HERNANDEZ VASQUEZ y SANTIAGO BORDA CHIPANA**, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica a los bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los Bachilleres **ERICKA ESTEFANI GOMEZ TORRES, ERICK ALEXANDER HERNANDEZ VASQUEZ y SANTIAGO BORDA CHIPANA** fueron:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia | 19-20 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Unanimidad | 17-18 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría | 14-16 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría | 11-13 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/> |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta que los Miembros del Jurado la suscriben por cuadruplicado en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 12:37pm Horas del mismo día, de lo que se da fe.


Dr. Jaime Augusto Rojas Elecano
Presidente


Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario


Mg. Gino Javier Pinedo Vargas
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Nosotros, Ericka Estefani Gomez Torres con DNI: 7330632, Erick Alexander Hernandez Vasquez con DNI: 73115494 y Santiago Borda Chipana DNI: 45261507, egresados de la Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas, de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, de la Universidad Privada de Pucallpa.

Declaramos bajo juramento que:

Somos autores de la tesis titulada: "Trabajo remoto y estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022".

- 1) La cual presentamos para optar el título profesional de Ingeniero de Sistemas.
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

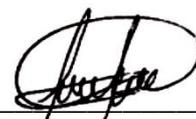
Pucallpa, 15 de junio del 2022.



Ericka Estefani
Gomez Torres
Dni: 73306329



Erick Alexander
Hernandez Vasquez
Dni:73115494



Santiago Borda Chipana
Dni:45261507

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
PRIVADA DE PUCALLPA

Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación N° 57

Pucallpa 13 de junio del 2022

Yo, Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho el informe de tesis titulado: “TRABAJO REMOTO Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CORONEL PORTILLO, UCAYALI -2022”, perteneciente a los bachilleres: ERIKA ESTEFANI GOMEZ TORRES, ERICK ALEXANDER HERNANDEZ VASQUEZ y SANTIAGO BORDA CHIPANA.

Facultad : Ingeniería de Sistemas
Escuela : Ingeniería de Sistemas
Asesor : Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron 26,9%. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza a los bachilleres a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señor Decano.

Atentamente,

Dr. Jaime Augusto Rojas Elecano
Coordinador de Investigación de la UPP - FIS

DEDICATORIA

Dedicamos esta tesis, a nuestro Dios todo poderoso por darnos la sabiduría y voluntad de seguir adelante; y nuestra familia que es nuestro motor y motivo para no darnos por vencido en esta vida.

Los autores.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a DIOS, por darnos la vida, a nuestros docentes y compañero de clases por estar siempre dispuesto en compartir sus conocimientos.

Agradecemos también a nuestra Familia, por estar siempre motivando permanentemente para salir adelante.

Los autores.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación existe entre el trabajo remoto y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022., la investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional, el método usado fue el hipotético deductivo, la muestra del objeto de estudio estuvo conformada por 120 trabajadores de la Unidad de Gestión educativa Local de Coronel Portillo, a quienes se les aplicó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, el mismo que fue elaborado a partir de la técnica de la encuesta, los resultados de la investigación concerniente a la variable trabajo remoto, de acuerdo a la tabla 3 y figura 1 , se observa que, el 52.7% de los encuestados indico que es bueno, el 32.5% indicio que es regular, el 8.3% indico que es malo, el 5% indico que es muy bueno y el 2.5% indico que es muy malo, lo que evidencia que bajo la percepción del personal administrativo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo el trabajo remoto es bueno y los resultados de la variable estrés laboral de acuerdo a la tabla 7 y figura 5, se observa que un 46.7% indico que es bueno, el 37.5% indicio que es regular, el 6.6% indico que es malo, el 5% indico que es muy bueno y el 4.2% indico que es muy malo, lo que evidencia que bajo la percepción del personal administrativo de la Unidad de Gestión educativa Local de Coronel Portillo, sobre el nivel que se tiene sobre el estrés laboral es bueno, se llegó a la conclusión general que existe un nivel de relación positiva entre el trabajo remoto y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali, 2022, de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un coeficiente de correlación $\rho = 0.887$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

Palabras claves: Trabajo remoto, estrés laboral

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the level of relationship between remote work and work stress in the workers of the Local Educational Management Unit of Coronel Portillo, Ucayali - 2022. The research has a quantitative approach, a non-experimental design and correlational descriptive scope, the method used was the hypothetical deductive, the sample of the object of study was made up of 120 workers from the Local Educational Management Unit of Coronel Portillo, to whom the questionnaire was applied as a data collection instrument, the same which was elaborated from the survey technique, the results of the investigation concerning the remote work variable, according to table 3 and figure 1, it is observed that 52.7% of the respondents indicated that it is good, the 32.5% indicate that it is regular, 8.3% indicate that it is bad, 5% indicate that it is very good and 2.5% indicate that it is very bad, which shows that under the perception of the administrative staff of the workers of the Local Educational Management Unit of Coronel Portillo remote work is good and the results of the work stress variable according to table 7 and figure 5, it is observed that 46.7% indicated that it is good, 37.5% indicate that it is regular, 6.6% indicate that it is bad, 5% indicate that it is very good and 4.2% indicate that it is very bad, which shows that under the perception of the administrative staff of the Educational Management Unit Local of Coronel Portillo, regarding the level of work stress is good, the general conclusion was reached that there is a level of positive relationship between remote work and work stress in the workers of the Local Educational Management Unit of Coronel Portillo. Coronel Portillo, Ucayali, 2022, according to the results obtained by applying the Rho Spearman test where a correlation coefficient $\rho = 0.887$ and a degree of significance of $P = 0.001$ were found, which indicates a degree of correlation high ion.

Keywords: Remote work, work stress

ÍNDICE

	Página
Portada	i
Jurado evaluador	ii
ACTA DE SUSTENTACION	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Formulación de objetivos	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Justificación Teórica	4
1.4.3. Justificación Metodológica	4
1.4.4. Justificación Social	4
1.5. Delimitación del estudio	5

1.5.1. Delimitación Espacial	5
1.5.2. Delimitación Temporal	5
1.6. Viabilidad del estudio	5
1.6.1. Viabilidad Técnica	5
1.6.2. Viabilidad Financiera	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes del problema	6
2.1.1. A nivel internacional	6
2.1.2. A nivel nacional	8
2.1.3. A nivel local	10
2.2. Bases teóricas	10
2.2. Bases teóricas	14
2.3. Definición de términos básicos	14
2.4. Formulación de hipótesis	17
2.4.1. Hipótesis general	17
2.4.2. Hipótesis específicas	17
2.5. Variables	17
2.5.1. Definición conceptual de la variable	17
2.5.2. Definición operacional	18
2.5.3. Operacionalización de la variable	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	21
3.1. Diseño de la investigación	21
3.2. Población y muestra	22
3.2.1. Población	22
3.2.2. Muestra	23
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.3.1 Técnica	23

3.3.2 Instrumentos	23
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	23
Tabla N° 2: Resumen de validez de juicio de experto	24
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	24
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	25
4.1. Presentación de resultados	25
4.2. Discusión	38
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXOS	46
Anexo 1: Matriz de consistencia	47
Anexo 2: Instrumento de aplicación	48
Anexo 3: Matriz de validación	50
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	56
Anexo 5: Base de datos	57
Anexo 6: Evidencias (imágenes y/o fotos)	64

Índice de tablas y figuras

Índice de Tablas	Pagina
Tabla N° 1. Población de la investigación	¡Error! Marcador no definido.3
Tabla N° 2. Resumen de validez de juicio de experto	¡Error! Marcador no definido.5
Tabla N° 3. Niveles obtenidos sobre trabajo remoto	25
Tabla N° 4. Niveles obtenidos sobre las obligaciones del empleador	26
Tabla N° 5. Niveles obtenidos sobre las obligaciones del trabajador	27
Tabla N° 6. Niveles obtenidos sobre equipos y medios	28
Tabla N° 7. Niveles obtenidos sobre estrés laboral	29
Tabla N° 8. Niveles obtenidos sobre el desgaste emocional	30
Tabla N° 9. Niveles obtenidos sobre sobre la despersonalización	32
Tabla N° 10. Niveles obtenidos sobre la falta de realización personal	32
Tabla N° 11. Resultados de la prueba de normalidad de la variable 1	33
Tabla N° 12. Resultados de la prueba de normalidad de la variable 2	33
Tabla N° 13. Prueba de hipótesis general	34
Tabla N° 14. Prueba de hipótesis específico 1	35
Tabla N° 15. Prueba de hipótesis específico 2	36
Tabla N° 16. Prueba de hipótesis específico 3	37

Índice de Figuras

Pagina	
Figura N° 1. Niveles obtenidos sobre trabajo remoto	25
Figura N° 2. Niveles obtenidos sobre obligaciones del empleador	26
Figura N° 3. Niveles obtenidos sobre obligaciones del trabajador	27
Figura N° 4. Niveles obtenidos sobre equipos y medios	28

Figura N° 5. Niveles obtenidos sobre estrés laboral	29
Figura N° 6. Niveles obtenidos sobre la desgaste emocional	30
Figura N° 7. Niveles obtenidos sobre la despersonalización	31
Figura N° 7. Niveles obtenidos sobre falta de realización personal	313

Introducción

En esta investigación se tiene el interés de determinar cómo el trabajo remoto se relaciona con el estrés laboral en la Ugel de Coronel Portillo, en el año 2022, por parte de los trabajadores administrativos, cuya misión es mejorar el sistema educativo en nuestra región, brindando una mejora en el servicio y estando pendiente de nuestros niños que son el futuro de nuestro País.

En ese contexto y de acuerdo a las normas y reglamentos de la Universidad Privada de Pucallpa, esta investigación está dividida en los siguientes capítulos.

En el Capítulo I, se realizó el planteamiento del problema, formulación de problemas y objetivos, justificación e importancia de la investigación, limitaciones y delimitación.

En el Capítulo II, se desarrolló el marco teórico fundamental para la investigación que articula a los antecedentes, bases teóricas y definiciones conceptuales, también la definición operacional y el desarrollo de hipótesis relacionadas al trabajo remoto y el estrés laboral.

En el Capítulo III, se desarrolló la metodología, cuyo procedimiento seguido fue en concordancia con la hipótesis se determinaron el enfoque, diseño y alcance de la investigación, la descripción de la población y la muestra usada, la técnica e instrumento de recolección de datos, la validez y confiabilidad de los instrumentos y las técnicas que se usaron para el procesamiento de la información.

En el capítulo IV, se presenta los resultados de manera descriptiva e inferencial, el cual contiene los niveles encontrados, la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis aplicando la prueba de Rho Spearman, para finalmente realizar la discusión

Finalmente, se describe las conclusiones y recomendación producto del resultado y la metodología establecida, y concluye con las referencias bibliográficas utilizadas para la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En los primeros meses del 2020, la pandemia actual causada por COVID-19 ha comprometido a todos los gobiernos del contexto mundial a formular medidas necesarias que no permitan aglomeraciones para salvaguardar la seguridad personal, El 11 de marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud – OMS manifestó que nos encontrábamos frente a una pandemia, y todos los gobiernos del mundo enfrentaron esta primera ola, llamada emergencia de salud pública, donde se dieron una serie de medidas drásticas entre ellas el confinamiento en muchos países, siendo una obligación de quedarse en casa, de igual forma los trabajadores no podían asistir a sus centros de labores, inicialmente todo se paralizó y después de dos semanas se procedió a trabajar a distancia bajo ciertas condiciones dándose inicio al trabajo remoto más extenso que la historia haya tenido lugar.

Esta situación de salud a nivel mundial, impulso el trabajo de manera remota, el Perú no fue ajena a esta metodología de trabajo, aunque esta modalidad de teletrabajo o trabajo remoto en el Perú se inició en 2013 con la promulgación de la Ley N ° 30036 a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Esta ley

regula el teletrabajo y está sujeta a la reglamentación aprobada por el Decreto Supremo N ° 017-2015-TR. en el cual se determina la implementación de la norma que reglamente el trabajo remoto.

Ante la incertidumbre y la modalidad nueva de trabajo, fue un cambio brusco, pues los trabajadores no estaban debidamente capacitados y no tenían, en algunos casos, lo necesario para empezar a laborar de esta manera, las personas se tuvieron que adecuar rápidamente a este contexto con todo lo que ello acarrea, pues no es lo mismo laborar en una oficina que está hecha específicamente para ese fin, incluso en el ambiente que se respira, a de un momento a otro empezar a trabajar en tu hogar con todas las responsabilidades que tienes que cumplir, ya que al verte cerca tus hijos empezaban a querer pasar más tiempo a tu lado y disfrutar de tu compañía.

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

En la Ugel de Coronel Portillo no fue ajena a esta situación, se tuvo que implementar de manera drástica el trabajo remoto, con las limitaciones en la capacidad de del uso de tecnología del personal, de los docentes, de los directivos, por lo que en esta investigación se pretende medir aquella relación entre esta modalidad de trabajo con el estrés que produce a sus trabajadores, a través de un análisis estadístico.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el trabajo remoto y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022?

1.2.2. Problemas específicos

P1. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las obligaciones del empleador y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022?

P2. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las obligaciones del trabajador y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022?

P3. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre los equipos y medios y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación que existe entre el trabajo remoto y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

O1. Analizar el nivel de relación que existe entre las obligaciones del empleador y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022.

O2. Analizar el nivel de relación que existe entre las obligaciones del trabajador y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022.

O3. Analizar el nivel de relación que existe entre los equipos y medios y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación se justificó en llenar vacío teóricos en el sentido que va a permitir determinar los procedimientos correctos del uso del trabajo remoto y su relación con el estrés laboral, que se brinda en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

1.4.2. Justificación Práctica

Desde la justificación práctica, permitió a la institución mejorar las metodologías usada en el trabajo remoto y el estrés laboral que este produce, con el fin de cumplir con los objetivos institucionales, mejorando sus procesos para satisfacer las necesidades de los usuarios.

1.4.3. Justificación Metodológica

Esta investigación se utilizó el método deductivo del enfoque cuantitativo, en ese método Según Hernández, et al. (2018), “las hipótesis se contrastan con la realidad para aceptarse o rechazarse en un contexto determinado” (p.122) y “Se basan en hipótesis preestablecidas, miden variables y su aplicación debe sujetarse al diseño concebido con antelación; al desarrollarse, el investigador está centrado en la validez, el rigor y el control de la situación de investigación” (p. 150), es decir se va a planteará el problema de investigación, se definirá el objetivo y su hipótesis.

A su vez se utilizó técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la validez por parte de expertos y confiabilidad usando el Alfa de Cronbach, se usó la estadística inferencial y descriptiva en el marco del enfoque tipo y diseño metodológico que se designe, con el fin de asegurar que la información tenga un mínimo margen de error y poder comprobar la hipótesis propuesta.

1.4.4. Justificación Social

El estudio tuvo una importancia social, pues los resultados del estudio podrían servir como base para ejecutar planes de acción enfocados a disminuir el estrés laboral de los trabajadores realizando

el trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación Espacial

Esta investigación se desarrolló en el ámbito territorial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

1.5.2. Delimitación Temporal

El periodo escogido por los investigadores fue desde el mes de enero del 2021 hasta abril del 2022, donde se recogerá la información y datos generados en el año 2021 y 2022.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad Técnica

Para la presente investigación, contó con un asesor que acompañe el desarrollo de cada capítulo, asignado por la Universidad Privada de Pucallpa, para la validación del instrumento se contará con el aval de expertos en investigación, para el procesamiento de datos se contará con un asesor estadístico.

1.6.2. Viabilidad Financiera

Esta investigación fue financiada íntegramente por los investigadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. A nivel internacional

Rubiano, G. y García, A. (2020), en su investigación titulada *“El trabajo remoto y su relación con el estrés laboral en tiempos de pandemia para empresas del sector eléctrico en Bogotá”*, tesis de maestría en la Universidad de Bogotá en Colombia, tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el trabajo remoto y su relación con el estrés laboral en tiempos de pandemia para empresas del sector eléctrico en Bogotá, la investigación fue cuantitativa, de diseño no experimental y alcance correlacional la muestra fue de 44 trabajadores, se aplicó una encuesta usando un cuestionario, se llegó a la conclusión que existe un nivel positivo y significativo entre el trabajo remoto y su relación con el estrés laboral en tiempos de pandemia para empresas del sector eléctrico en Bogotá.

Díaz, et al. (2021), en su investigación titulada *“Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador”*, tesis de pre grado en la Universidad Javeriana de Colombia, tuvo como objetivo entender cómo los trabajadores interpretan y enfrentan la interacción

de la vida laboral y la vida familiar, en el trabajo remoto, el enfoque fue cuantitativo, de diseño no experimental y alcance descriptivo, la muestra fue de 20 trabajadores, se llegó a la conclusión que existen tensiones entre el mundo laboral y el mundo familiar que surgieron con la implementación del confinamiento obligatorio y el trabajo remoto en una muestra de trabajadores ubicados en Bogotá, Colombia. Para ello, es importante rescatar las estrategias adoptadas por los participantes del estudio para sobrellevar esta interacción entre ambos mundos y reducir las tensiones que hasta el momento han sido identificadas.

Lozada, A. y Criollo, J. (2020), en su investigación titulada *“El trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Empresa Grupo Sur capacitación y consultoría”*, tesis de pre grado en la Universidad Técnica de Ambato, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre de la modalidad del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Grupo Sur Capacitación y Consultoría, la muestra fue de 38 trabajadores, se aplicó una encuesta a través de un cuestionario, llegando a la conclusión que existe una relación positiva entre de la modalidad del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Grupo Sur Capacitación y Consultoría.

Jiménez, W. y Valencia, P. (2022), en su investigación titulada *“El trabajo remoto y la competitividad en las empresas de servicio del cantón Ambato”*, tesis de pre grado en la Universidad Técnica de Ambato, tuvo como objetivo determinar la relación el nivel de relación que existe entre el trabajo remoto y la competitividad en las empresas de servicio del cantón Ambato, la investigación fue cuantitativa, de diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional, la muestra fue de 270 estudiantes, se aplicó una encuesta con un cuestionario sobre información de ambas variables, se llegó a la conclusión que existe relación significativa positiva entre el trabajo remoto y la competitividad en las empresas de servicio del cantón Ambato.

Usma, Y. (2020), en su investigación titulada *“El estrés laboral y su incremento durante el trabajo remoto en confinamiento”*, tesis de pre grado en la Universidad Cooperativa de Colombia, el objetivo de la investigación fue Identificar los factores de estrés y ansiedad dentro de la organización, producto del trabajo remoto, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance descriptivo, Se concluyó que el estrés ha sido causante de muchas afectaciones físicas, mentales y emocionales en las personas, principalmente en los empleados trayendo consecuencias negativas a las situaciones relacionadas con el trabajo remoto, aún más con la pandemia que ha estado presente en este tiempo diversos estudios han demostrado que el estrés ha tenido un gran incremento durante el tiempo de confinamiento al que se vio expuesto la sociedad

2.1.2. A nivel nacional

Guzmán, A. (2021), en su investigación titulada *“Trabajo remoto y estrés laboral en la Corte Superior de Justicia de Áncash, Huaraz, 2021”*, tesis de maestría en la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Trabajo remoto y estrés laboral en la Corte Superior de Justicia de Áncash, Huaraz, 2021, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional, la muestra fue de 219 trabajadores, se aplicó la técnica de la encuesta con un cuestionario a la muestra, se llegó a la conclusión que existe relación positiva entre el trabajo remoto y estrés laboral en la Corte Superior de Justicia de Áncash, Huaraz, 2021.

Correa, R (2021), en su investigación titulada *“Trabajo remoto y estrés laboral de los colaboradores de una empresa de venta de seguros de salud, Chiclayo 2021”*, tesis de maestría en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, el objetivo de la investigación fue determinar el nivel de relación que existe entre el trabajo remoto y estrés laboral de los colaboradores de una empresa de venta de seguros de salud, Chiclayo 2021, el enfoque fue cuantitativo, de diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional, la muestra

fue de 280 trabajadores, se aplicó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario, llegando a la conclusión que existe un nivel de relación positiva y significativa entre el trabajo remoto y estrés laboral de los colaboradores de una empresa de venta de seguros de salud, Chiclayo 2021.

Paredes, E. y Rengifo, K. (2021), en su investigación titulada “Estrés laboral y resiliencia en el trabajo remoto en docentes de La Esperanza”, tesis de maestría en la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la residencia del trabajo remoto en docentes de instituciones educativas públicas de la en el distrito de La Esperanza, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional, la muestra fue de 285 participantes, se aplicó una encuesta usando un cuestionario, llegando a la conclusión que existe relación positiva y significativa entre el estrés laboral y la residencia del trabajo remoto en docentes de instituciones educativas públicas de la en el distrito de La Esperanza.

López, E. y Neira, L. (2019), en su investigación titulada “*El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú, 2019*”, tesis de pre grado en la Universidad Privada Antenor Orrego, tuvo como objetivo determinar la relación entre el teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito de la provincia de Trujillo Perú, 2019, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional, la muestra fue de 42 colaboradores, se aplicó la técnica de la encuesta y un cuestionario, se llegó a la conclusión que existe relación significativa y positiva entre el teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito de la provincia de Trujillo Perú, 2019.

2.1.3. A nivel local

Reyes, G. y Linares, K. (2022), en su investigación titulada “*El Trabajo Remoto y La Calidad del Servicio en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, Año 2021*”, tesis de pre grado en la Universidad Nacional de Ucayali, tuvo como objetivo determinar el tipo de relación que existe entre el trabajo remoto y la calidad del servicio en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, año 2021, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 69 trabajadores, se aplicó una encuesta usando un cuestionario, llegando a la conclusión que existe una relación positiva y significativa entre el trabajo remoto y la calidad del servicio en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, año 2021.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Trabajo remoto

Definición

Según Belzunegui, A. (2020), es “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicio a terceros utilizando como soporte las tecnologías de información, para el contacto entre el trabajador y la empresa o institución, sin requerirse la presencia física del trabajador en su sitio específico de trabajo” (p. 10).

Según Martínez, et al. (2018), se “Hace referencia a que es un tipo de trabajo el que se desplaza hasta el trabajador, en lugar de que sea el trabajador quien se desplace a donde está el trabajo, haciendo uso de tecnologías de información” (p. 83).

Según Valenzuela, et al. (2020), “forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación – TIC, para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.” (p. 5).

Dimensiones de trabajo remoto

El trabajo remoto tiene las siguientes dimensiones:

Obligaciones del empleador

Según Belzunegui, A. (2020), “señala que es necesario en primer lugar establecer el vínculo laboral existente, así como el período de trabajo, remuneración y todas las medidas necesarias para una relación contractual con el trabajador a fin de salvaguardar su integridad física y mental, para el cumplimiento del desarrollo de un trabajo remoto” (p.20), tiene los siguientes indicadores

- Jornada Laboral
- Remuneración
- Seguridad

Obligaciones del trabajador

, Según Belzunegui, A. (2020), “es el cumplimiento de las normativas emitidas por el empleador en relación con la confidencialidad y protección de la información que le proporcionen para el desarrollo de sus actividades, así como la dedicación por parte del trabajador, durante la jornada laboral” (p. 25), tiene los siguientes indicadores:

- Productividad
- Eficacia
- Eficiencia

Equipos y medios

Según Belzunegui, A. (2020), “son los medios, que el empleador le proporcionará a los colaboradores, tanto software, hardware, clave de acceso, telefonía entre otros, y todos los que se consideren necesario para el cumplimiento de las actividades de los colaboradores de acuerdo al área usuaria” (p. 30), tiene los siguientes indicadores:

- Conectividad
- Hardware
- Software

2.2.2. Variable 2: Estrés Laboral

Definición

Según Vidal, V. (2020), “Es un conjunto de estímulos producidas por ciertas condiciones ambientales que produce sentimientos de tensión que se perciben como amenazantes o peligrosas” (p. 13).

Según Gancedo, M. (2021), “Es un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima” (p. 10).

Del Hoyo, M. (2019), respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas". El estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés.” (p. 6).

Dimensiones del estrés laboral

El estrés laboral tiene las siguientes dimensiones:

Desgaste emocional

Según Vidal, V. (2020), “Hace una referencia al agotamiento o una disminución considerable de la energía además de un sentimiento de que los recursos emocionales se están agotando. Sus causas se pueden ligar a estados de frustración y tensiones, por lo cual se necesitan grados mínimos de motivación para seguir afrontando con las tareas requeridas” (p. 24), tiene los siguientes indicadores:

- Agotamiento emocional
- Sentimientos de frustración
- Apatía

Despersonalización

Según Vidal, V. (2020), “que se define como un comportamiento en el que se marca una extraña distancia entre el individuo y el cliente externo o interno usando términos organizacionales; este individuo o colaborador ignora las cualidades sociales y las necesidades de generar un buen contacto social, presentando una actitud negativa e insensible para con las personas que se relaciona, esto puede producir problemas interpersonales y aislamiento.” (p. 25)

- Barrera emocional
- Insensibilidad
- Susplicacia

Realización personal

Según Vidal, V. (2020), “El individuo busca objetar su propia labor y presentando un auto concepto negativo de sí mismo no presentando los recursos para tener una respuesta ante las demandas puestas por la organización, decayendo así el sentimiento de tener las capacidades necesarias para afrontar sus actividades y funciones a comparación de su desempeño en los primeros meses de trabajo, dejándole sentimientos de angustia” (p. 28), tiene los siguientes indicadores:

- Falta de empatía
- Autoeficacia
- Autoevaluación

2.2. Bases teóricas

2.3. Definición de términos básicos

Apatía

Según Vidal, V. (2020), es un estado de desinterés y falta de motivación o entusiasmo en que se encuentra una persona y que comporta indiferencia ante cualquier estímulo externo.

Autoeficacia

Según Vidal, V. (2020), es un grado de optimismo o pesimismo, en los cursos de acción que ellas eligen para lograr las metas que se plantean para sí mismas y en su compromiso con estas metas

Autoevaluación

Según Gancedo, M. (2021), es un método que consiste en el proceso mediante el cual una persona se evalúa a sí misma, es decir, identifica y pondera su desempeño en el cumplimiento de una determinada tarea o actividad, o en el modo de manejar una situación.

Agotamiento emocional

Según Vidal, V. (2020), es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo psíquico. En este caso, no hablamos sólo de excesos laborales, sino de la carga que implica asumir conflictos, responsabilidades o estímulos adversos de tipo emocional o cognitivo.

Barrera emocional

Según Gancedo, M. (2021), es un límite, un obstáculo o un bloqueo que actúa como un impedimento que, de forma inconsciente en muchos casos, nos ponemos a nosotros mismos y nos dificulta la consecución de nuestras metas, nos hace sentir miedo y nos separa tanto de los demás como de nuestro propio y auténtico yo más íntimo.

Conectividad

Según Martínez, et al. (2018), se refiere al conjunto de elementos y recursos que permiten el acceso a las redes de

transmisión de información, sin importar si son de carácter corporativo o personal, es decir, es un vínculo de conexión hacia el exterior

Jornada Laboral

Según Gancedo, M. (2021), es el tiempo constante que una persona presta para realizar una actividad, física y/o intelectual, por la cual obtendrá una remuneración por parte de su empleador.

Remuneración

Según Martínez, et al. (2018), es todo ingreso que el trabajador recibe por parte del empleador por los servicios prestados, así como por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo. La remuneración es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo

Seguridad

Gancedo, M. (2021), 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.

Empatía

Según Vidal, V. (2020), es la capacidad para ponernos en el punto de vista del otro y para aceptarlo, aunque no coincida con el nuestro. Las personas poco empáticas tienen dificultades para conectar con los sentimientos del otro, para captar sus sentimientos, centrándose en los sentimientos y deseos propios.

Insensibilidad

Según Gancedo, M. (2021), Se entiende por insensibilidad a la capacidad que una persona o animal puede tener a no sentir determinadas sensaciones físicas o emocionales

Susplicacia

es la condición o la propiedad de aquello o aquel que resulta suspicaz (adjetivo que refiere a quien es desconfiado o tiende a tener sospechas). El concepto también menciona al pensamiento que nace a partir de una sospecha o del recelo.

Sentimientos de frustración

Según Vidal, V. (2020), es un sentimiento estrictamente desagradable, en la que una persona deposita previamente todos sus esfuerzos físicos, psíquicos, actitudes, aptitudes y tiempo, con la finalidad de alcanzar un objetivo establecido y a su vez, obtener la anulación del mismo.

Hardware

Según Martínez, et al. (2018), es un conjunto de elementos físicos o materiales que constituyen una computadora o un sistema informático.

Software

Según Martínez, et al. (2018), es un término informático que hace referencia a un programa o conjunto de programas de cómputo, así como datos, procedimientos y pautas que permiten realizar distintas tareas en un sistema informático.

Productividad

Según Del Hoyo, M. (2019), es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc) durante un periodo determinado.

Eficacia

Según Vidal, V. (2020), es la capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa

Eficiencia

Según Del Hoyo, M. (2019), es la capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe un nivel de relación significativa entre el trabajo remoto y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

H1. Existe un nivel de relación significativa entre las obligaciones del empleador y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022.

H2. Existe un nivel de relación significativa entre las obligaciones del trabajador y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022.

H3. Existe un nivel de relación significativa entre los equipos y medios y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de la variable

Trabajo remoto

Según Belzunegui, A. (2020), es “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicio a terceros utilizando como soporte las tecnologías de información, para el contacto entre el trabajador y la empresa o institución, sin requerirse la presencia física del trabajador en su sitio específico de trabajo” (p. 10).

Estrés laboral

Según Vidal, V. (2020), “Es un conjunto de estímulos producidas por ciertas condiciones ambientales que produce sentimientos de tensión que se perciben como amenazantes o peligrosas” (p. 13).

2.5.2. Definición operacional

Variable 1: Trabajo Remoto

Se obtendrá el puntaje para la operacionalización de la variable a través de la aplicación de un cuestionario a los trabajadores de la Unidad de Gestión educativa Local de Coronel Portillo, sobre el trabajo remoto y sus tres dimensiones, cada dimensión tendrá tres indicadores y por cada indicador se ha elaborara dos preguntas usando la siguiente escala de Likert.

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

Variable 2: Estrés Laboral

Se obtendrá el puntaje para la operacionalización de la variable a través de la aplicación de un cuestionario a los trabajadores de la Unidad de Gestión educativa Local de Coronel Portillo, sobre el esres laboral sus tres dimensiones, cada dimensión tendrá tres indicadores y por cada indicador se ha elaborara dos preguntas usando la siguiente escala de Likert.

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

2.5.3. Operacionalización de la variable

Variable: trabajo remoto

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
		N°		
Obligaciones del empleador	Jornada Laboral	1,2	¿Considera que en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral?? ¿Considera que su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias?.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Remuneración	3, 4	¿Considera que la remuneración por el trabajo remoto que realiza es el adecuado? ¿Con que frecuencia las actividades fuera de su jornada laboral con remuneradas?	
	Seguridad	5	¿Considera que la Ugel ha respetado con las políticas y normativa para el trabajo remoto en pandemia?	
Obligaciones del trabajador	Productividad	6,7	¿Con que frecuencia la productividad en la realización de actividades fue afectada por el trabajo remoto? ¿Considera ud que la productividad mediante la realización del trabajo remoto le permitió cumplir con las metas de sus funciones?	
	Eficacia	8,9	¿Utiliza y gestiona con eficacia los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral en el trabajo remoto? ¿Utiliza y Gestiona con eficacia los tiempos de trabajo establecidos durante su jornada laboral en el trabajo remoto?	
	Eficiencia	10	¿Considera que se ha utilizado los recursos de manera eficiente para la realización del trabajo remoto?	
Equipos y medios	Conectividad	11,12	¿Considera que los medios utilizados para la conectividad en el trabajo remoto le permiten cumplir con sus actividades? ¿Con que frecuencia tuvo errores y problemas de conexión al realizar el trabajo remoto?	
	Hardware	13,14	¿Considera que el hardware utilizada le permite realizar el trabajo remoto de manera adecuada? ¿Con que frecuencia el hardware presente errores al momento de realizar el trabajo sus actividades en el trabajo remoto?	
	Software	15	¿Los aplicativos o programas utilizados le permiten realizar sus actividades de trabajo remoto de manera adecuada?	

Variable: Estrés laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
		N°		
Desgaste emocional	Agotamiento emocional	1,2	¿Con que frecuencia se siente emocionalmente agotado por el trabajo remoto? ¿Considera que el trabajo remoto provocando que mis emociones se agoten como si estuviera al límite de mis posibilidades?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Sentimientos de frustración	3, 4	¿Con que frecuencia el trabajo remoto me causa sentimiento de frustración en el desarrollo de mis actividades? ¿Cuándo no cumplo con mis actividades debido a un error en la conectividad, en el software o hardware, me frustró fácilmente?	
	Apatía	5	¿Con que frecuencia siente que trabajar en equipo manera virtual le cansa sintiendo apatía por los demás?	
Despersonalización	Barrera emocional	6,7	¿El trabajo remoto a echo que ponga barreras emocionales en el trato con las personas que trabajan conmigo? ¿Considera que el trabajo remoto ha generado una barrera emocional al interactuar con mis compañero de trabajo?	
	Insensibilidad	8,9	¿Considera que el trabajo remoto le ha vuelto insensible con mis compañeros? ¿Con que frecuencia el tratado a sus compañeros como si fueran objetos impersonales?	
	Suspiciacia	10	¿Considera que cuando realizo mis actividades las personas son suspicaces siendo que me culpan de alguno de sus problemas	
Falta de realización personal	Falta de empatía	11,12	¿Con que frecuencia siento que no puedo tener empatía fácilmente con las personas con quien realizo el trabajo remoto? ¿El trabajo remoto genero una falta de empatía con las personas con quien laboro?	
	Autoeficacia	13,14	¿Considera que el trabajo remoto a desarrollado una capacidad de auto eficiencia en el desarrollo de mis actividades? ¿Con que frecuencia el trabajo remoto le permite el desarrollo de sus actividades de manera auto eficiente?	
	Autoevaluación	15	¿Con que frecuencia se realiza autoevaluaciones sobre el desempeño de sus actividades en el trabajo remoto?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo, según Hernández et al. (2018), este enfoque “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (p. 21).

La investigación es aplicada, porque según Hernández, et al. (2018), “porque permite resolver problemas y aplica teorías existentes para el estudio de las variables seleccionadas” (p. 25).

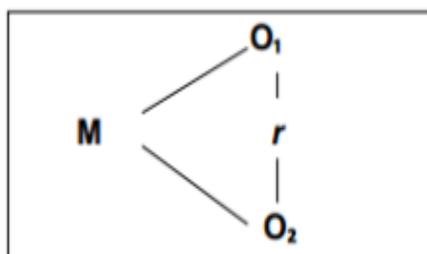
El método a utilizar en la presente investigación es: Hipotético – Deductivo, según Hernández et al. (2018), el “Método deductivo es un método de razonamiento que consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares” (p.12).

El diseño de la investigación es no experimental, Según Hernández et al. (2018), estos estudios “no manipulan las variables, sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 185) y su alcance será descriptivo correlacional esto según Hernández et al. (2018), define que una investigación es descriptivo y correlacional porque “consideran al fenómeno estudiado

y sus componentes, definen variables describiendo tendencias de la población o muestra, el cual permite establecer la relación entre las variables” (p. 90).

Según lo fundamentado en la teoría de investigación, se tiene el siguiente diagrama:

El diagrama es el siguiente:



Donde:

M = Muestra de los trabajadores de la Unidad de Gestión educativa Local de Coronel Portillo

O₁ = Trabajo remoto

O₂ = Estrés laboral

r = Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población fue el número de trabajadores de la Unidad de Gestión educativa Local de Coronel Portillo, como se detalla a continuación:

N°	Descripción	Hombres	Mujeres	Total
1	Personal administrativo	43	77	120
	Total	43	77	120

Nota. Elaboración propia

3.2.2. Muestra

Se utilizó una muestra no probabilística, según Hernández et al. (2018), “es aquel sub grupo de la población, donde aquellos elementos elegidos no obedece a la probabilidad, si no a aquellas características que pueda tener la investigación” (p. 176), por lo que el criterio para la muestra que se va a considerar serán los 120 trabajadores de la Unidad de Gestión educativa Local de Coronel Portillo

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Técnica

La Encuesta

Se utilizó la técnica de la encuesta para esta investigación, al ser el más adecuado para la investigación, según Hernández et al. (2018), “Es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas” (p. 120).

3.3.2 Instrumentos

Cuestionario

De acuerdo a Hernández et al. (2018), “Es un documento que recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta”.

El instrumento que se utilizó para ambas variables fue un cuestionario de 30 ítems, 15 referente a trabajo remoto y 15 para el estrés laboral, la escala será la de Likert, teniendo valores del 1 a 5.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Se realizó mediante la técnica de juicio de expertos (03), quienes emitieron su valides mediante la firma de las respectivas constancias.

Este es el resumen de resultados obtenidos:

Tabla N° 2: Resumen de validez de juicio de experto

N°	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Doctor	Guillermo Martín Montalvo Taboada	Aplicable
2	Doctor	Wendy Janina Ruiz Coral de Montalvo	Aplicable
3	Magister	Carlos Santiago Amado Ramírez	Aplicable

Nota. Elaboración propia

Confidencialidad

Según Hernández et al. (2018), La confiabilidad de un instrumento de medición es considerada como el grado en que, al aplicarse de manera repetitiva al mismo objeto de estudio u otro diferente, se producirán resultados iguales o similares.

Por lo que se realizó mediante el método de consistencia interna de Alpha de Cronbach, sistematizando los resultados con un programa de cálculos como el Microsoft Excel y la utilización del programa de SPSS versión 25, los resultados están en anexo N° 4.

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

3.5.1. Recolección de datos

Una vez que se aplicó el instrumento de recolección de datos en la muestra, fue procesado, mediante la sistematización de una base de datos en una hoja de cálculo Excel con las respuestas obtenidas y luego se empleó un software estadístico como lo es el SPSS 25 para su tratamiento usando la estadística descriptiva e inferencial.

La presentación de la información fue mediante cuadros y gráficos estadísticos, tablas de frecuencias, porcentajes, prueba de normalidad (Kolmogórov-Smirnov) y la prueba de Rho Spearman, para la hipótesis de los coeficientes de correlación entre las dos variables

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

Análisis descriptivo

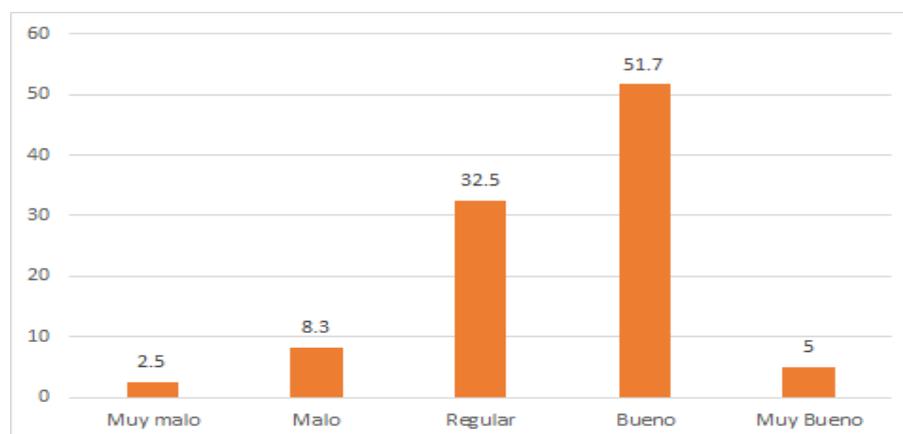
Variable 1: Trabajo remoto

Tabla N° 3. Niveles obtenidos sobre trabajo remoto

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Muy malo	3	2.5	2.5
Malo	10	8.3	10.8
Regular	39	32.5	43.3
Bueno	62	51.7	95
Muy Bueno	6	5	100
Total	120	100	

Nota. Elaboración propia

Figura N° 1. Niveles obtenidos sobre trabajo remoto



Nota. Elaboración propia

Interpretación: Los resultados de la percepción del personal administrativo respecto al trabajo remoto, mostrados en la tabla y el gráfico, indican que, un 52.7% dijo que es bueno, el 32.5% indicó que es regular, el 8.3% indicó que es malo, el 5% indicó que es muy bueno y el 2.5% indicó que es muy malo, lo que evidencia que bajo la percepción del personal administrativo de la Unidad de Gestión educativa Local de Coronel Portillo, sobre el trabajo remoto es bueno.

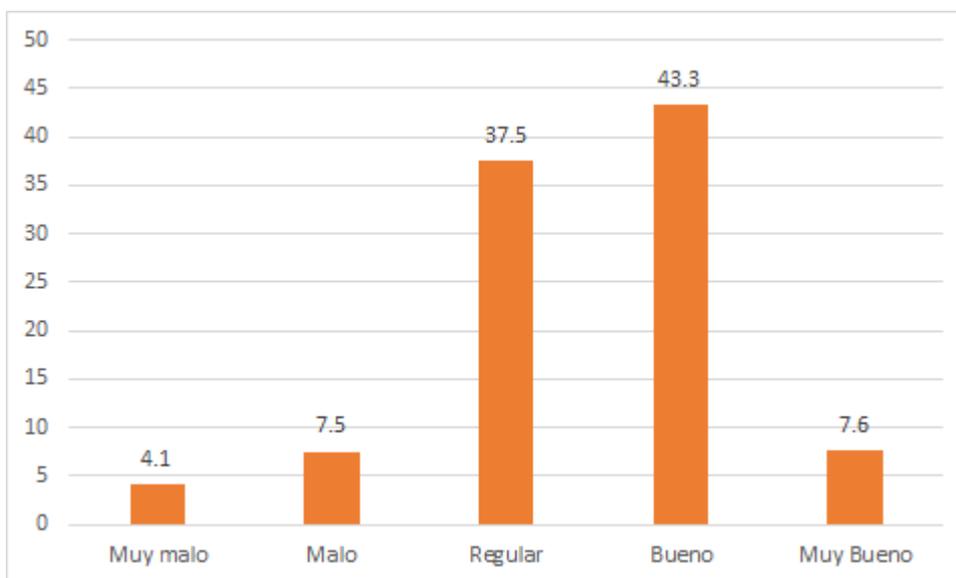
Dimensiones de la variable tecnología de información

Tabla N° 4. Niveles obtenidos sobre la dimensión obligaciones del empleador

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Muy malo	5	4.1	4.1
Malo	9	7.5	11.6
Regular	45	37.5	49.1
Bueno	52	43.3	92.4
Muy Bueno	9	7.6	100
Total	120	100	

Nota. Elaboración propia

Figura N° 2. Niveles obtenidos sobre la dimensión obligaciones del empleador



Nota. Elaboración propia

Interpretación: Los resultados de la percepción del personal administrativo respecto a la dimensión obligaciones del empleador mostrados en la tabla y el gráfico, indican que, un 43.3% indicó que es

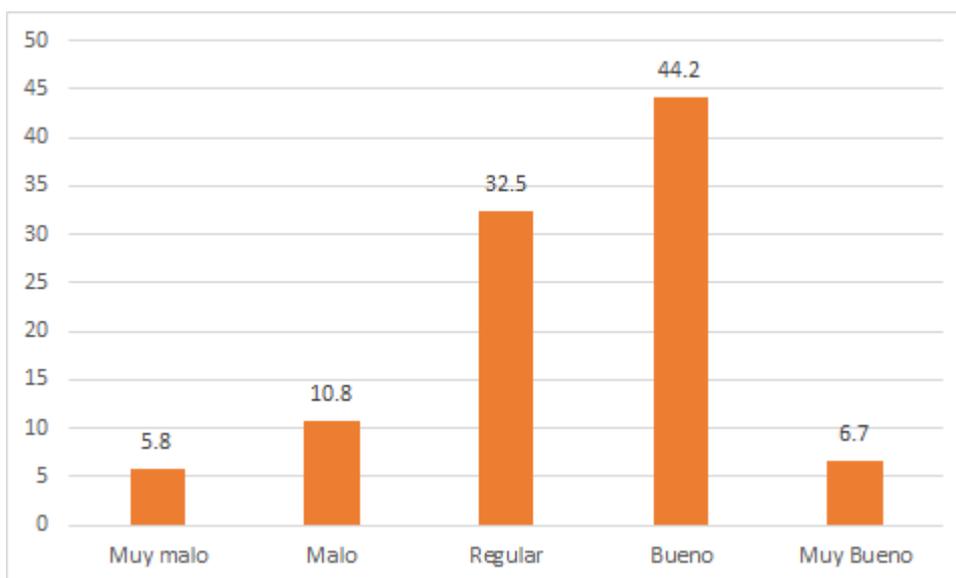
bueno, el 37.5% indicio que es regular, el 7.6% indico que es muy bueno, el 7.5% indico es malo y el 4.1 % indico que es muy malo, lo que evidencia que bajo la percepción del personal administrativo de la Unidad de Gestión educativa Local de Coronel Portillo respecto a la dimensión obligaciones del empleador de la variable trabajo remoto es bueno.

Tabla N° 5. Niveles obtenidos sobre la dimensión obligaciones del trabajador

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Muy malo	7	5.8	5.8
Malo	13	10.8	16.6
Regular	39	32.5	49.1
Bueno	53	44.2	93.3
Muy Bueno	8	6.7	100
Total	120	100	

Nota. Elaboración propia

Figura N° 3. Niveles obtenidos sobre la dimensión obligaciones del trabajador



Nota. Elaboración propia

Interpretación: Los resultados de la percepción del personal administrativo respecto a la dimensión obligaciones del trabajador mostrados en la tabla y el grafico, indican que, un 44.2% indico que es bueno, el 32.5% indicio que es regular, el 10.8% indico que es muy bueno, el 6.7 % indico es muy bueno y el 5.8 % indico que es muy malo, lo que evidencia que bajo la percepción del personal administrativo de la Unidad de

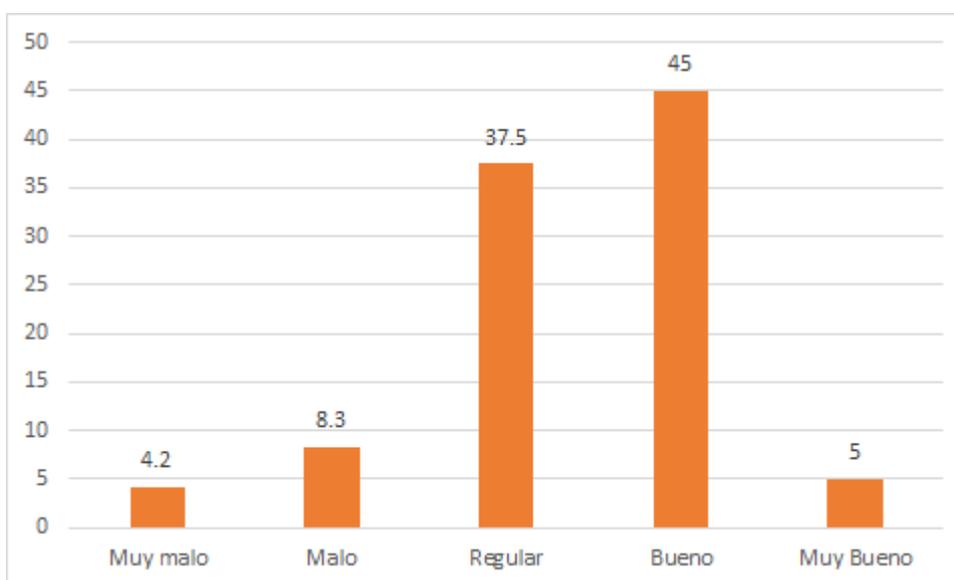
Gestión educativa Local de Coronel Portillo respecto a la dimensión obligaciones del trabajador de la variable trabajo remoto es bueno.

Tabla N° 6. Niveles obtenidos sobre la dimensión equipos y medios

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Muy malo	5	4.2	4.2
Malo	10	8.3	12.5
Regular	45	37.5	50
Bueno	54	45	95
Muy Bueno	6	5	100
Total	120	100	

Nota. Elaboración propia

Figura N° 4. Niveles obtenidos sobre la dimensión equipos y medios



Nota. Elaboración propia

Interpretación: Los resultados de la percepción del personal administrativo respecto a la dimensión equipos y medios mostrados en la tabla y el grafico, indican que, un 45% indico que es bueno, el 37.5% indicio que es regular, el 8.3% indico que es malo, el 5 % indico es muy bueno y el 4.2% indico que es muy malo, lo que evidencia que bajo la percepción del personal administrativo de la Unidad de Gestión educativa Local de Coronel Portillo respecto a la dimensión equipos y medios de la variable trabajo remoto es bueno.

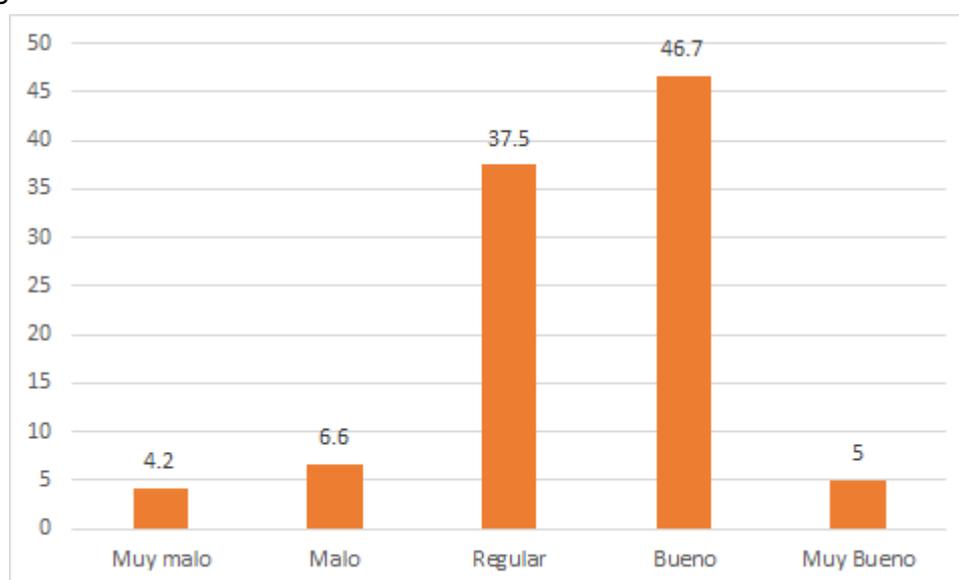
Variable: Estrés laboral

Tabla N° 7. Niveles obtenidos sobre el estrés laboral

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Muy malo	5	4.2	4.2
Malo	8	6.6	10.8
Regular	45	37.5	48.3
Bueno	56	46.7	95
Muy Bueno	6	5	100
Total	120	100	

Nota. Elaboración propia

Figura N° 5. Niveles obtenidos sobre el estrés laboral



Nota. Elaboración propia

Interpretación: Los resultados de la percepción del personal administrativo respecto a los niveles de estrés laboral, mostrados en la tabla y el gráfico, indican que, un 46.7% dijo que es bueno, el 37.5% indicó que es regular, el 6.6% indicó que es malo, el 5% indicó que es muy bueno y el 4.2% indicó que es muy malo, lo que evidencia que bajo la percepción del personal administrativo de la Unidad de Gestión educativa Local de Coronel Portillo, sobre el nivel que se tiene sobre el estrés laboral es bueno.

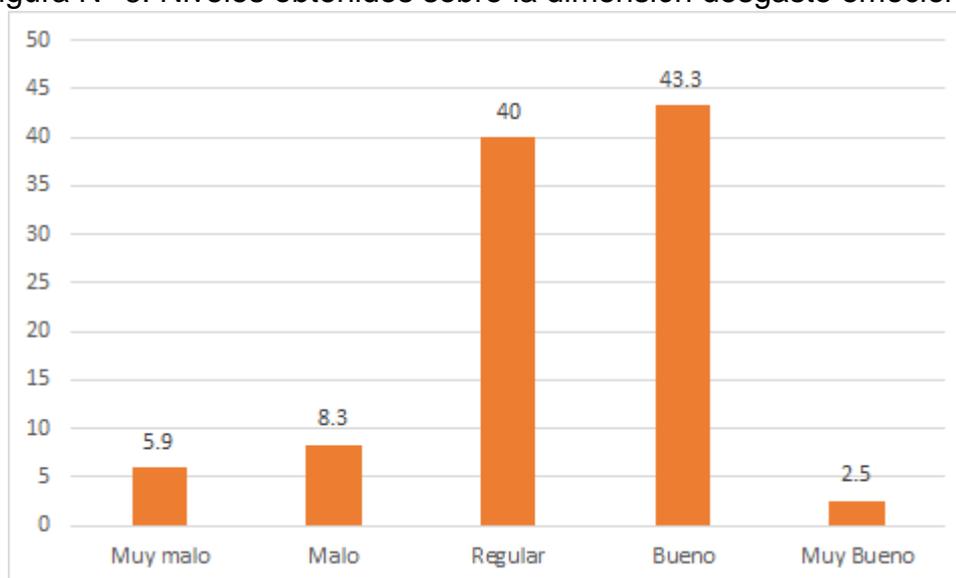
Dimensiones de la variable estrés laboral

Tabla N° 8. Niveles obtenidos sobre la dimensión desgaste emocional

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Muy malo	7	5.9	5.9
Malo	10	8.3	14.2
Regular	48	40	54.2
Bueno	52	43.3	97.5
Muy Bueno	3	2.5	100
Total	120	100	

Nota. Elaboración propia

Figura N° 6. Niveles obtenidos sobre la dimensión desgaste emocional



Nota. Elaboración propia

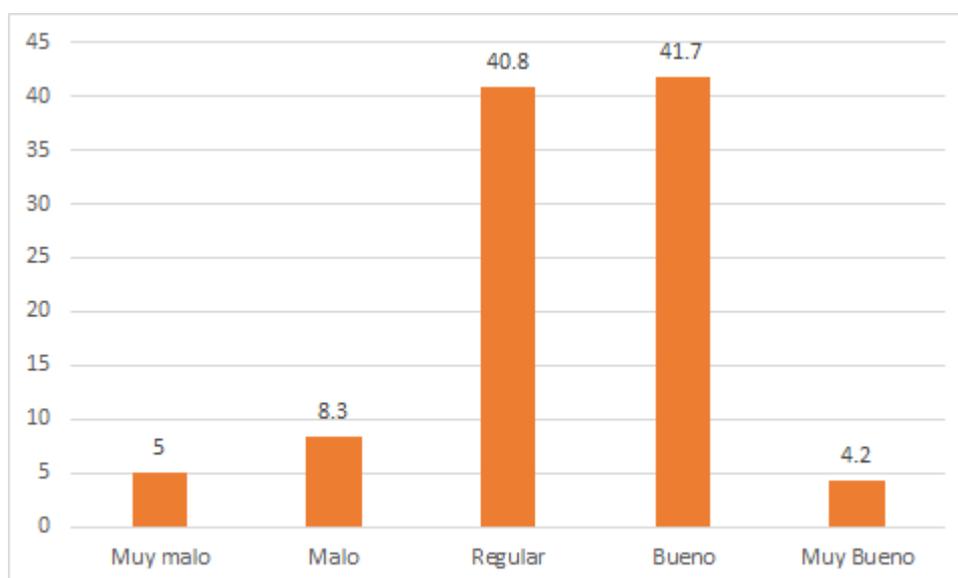
Interpretación: Los resultados de la percepción del personal administrativo respecto a la dimensión desgaste emocional mostrados en la tabla y el gráfico, indican que, un 43.3% indicó que el nivel es bueno, el 40% indicó que es regular, el 8.3% indicó que es malo, el 2.5% indicó que es muy bueno y el 5.9% indicó que es muy malo, lo que evidencia que bajo la percepción del personal administrativo de la Unidad de Gestión educativa Local de Coronel Portillo, los niveles respecto a la dimensión desgaste emocional de la variable estrés laboral es bueno.

Tabla N° 9. Niveles obtenidos sobre sobre la dimensión despersonalización

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Muy malo	6	5	5
Malo	10	8.3	13.3
Regular	49	40.8	54.1
Bueno	50	41.7	95.8
Muy Bueno	5	4.2	100
Total	120	100	

Nota. Elaboración propia

Figura N° 7. Niveles obtenidos sobre la dimensión despersonalización



Nota. Elaboración propia

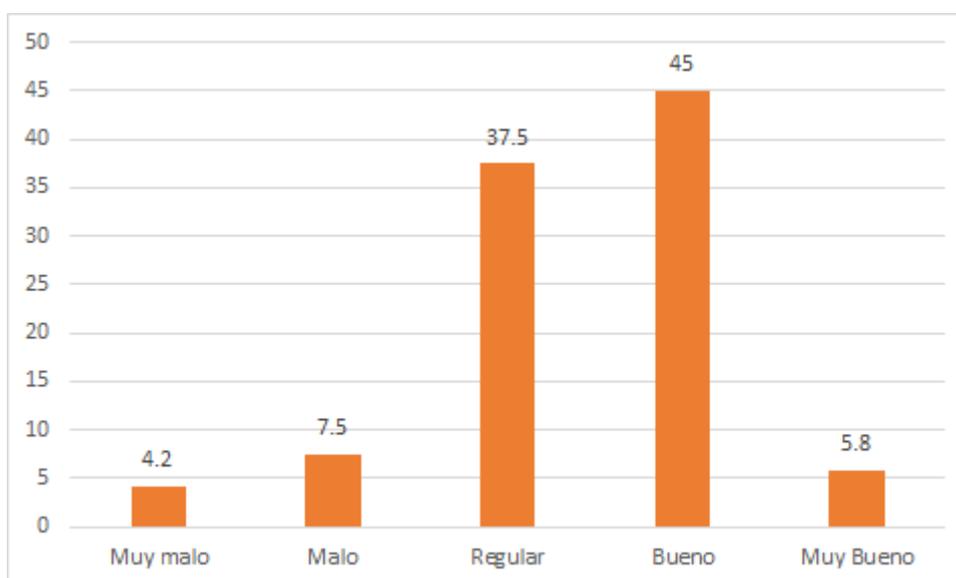
Interpretación: Los resultados de la percepción del personal administrativo respecto a la dimensión despersonalización mostrados en la tabla y el gráfico, indican que, un 41.7% indicó que el nivel es bueno, el 40.8% indicó que es regular, el 8.3% indicó que es malo, el 4.2% indicó que es muy bueno y el 5% indicó que es muy malo, lo que evidencia que bajo la percepción del personal administrativo de la Unidad de Gestión educativa Local de Coronel Portillo, los niveles respecto a la dimensión despersonalización de la variable estrés laboral es bueno.

Tabla N° 10. Niveles obtenidos sobre sobre la dimensión falta de realización personal

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Muy malo	5	4.2	4.2
Malo	9	7.5	11.7
Regular	45	37.5	49.2
Bueno	54	45	94.2
Muy Bueno	7	5.8	100
Total	120	100	

Nota. Elaboración propia

Figura N° 8. Niveles obtenidos sobre la dimensión falta de realización personal



Nota. Elaboración propia

Interpretación: Los resultados de la percepción del personal administrativo respecto a la dimensión falta de realización personal mostrados en la tabla y el gráfico, indican que, un 45% indicó que es bueno, el 37.5% indicó que es regular, el 7.5% indicó que es malo, el 5.8% indicó que muy bueno y el 7.4% indicó que es muy malo, lo que evidencia que bajo la percepción del personal administrativo de la Unidad de Gestión educativa Local de Coronel Portillo, los niveles respecto a la dimensión falta de realización personal de la variable estrés laboral es bueno.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla N° 11. Resultados de la prueba de normalidad de la variable 1

Trabajo remoto		Shapiro Wilk		
		Estadístico	gl	P -Sig.
Obligaciones del empleador	del	.341	120	.002
Obligaciones del trabajador		.344	120	.001
Equipos y medios		.346	120	.003

Nota. Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados de la aplicación de la prueba de Normalidad según el test de Shapairo Wilk para la variable trabajo remoto y sus dimensiones los valores de P Sig. son menores a 0.05 por lo tanto las variables no cumplen las condiciones de normalidad, por lo que se usó pruebas de hipótesis no paramétricas, en este caso la correlación de Rho de Spearman.

Tabla N° 12. Resultados de la prueba de normalidad de la variable 2

Estrés laboral	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	P- Sig.
Desgaste emocional	.352	120	.004
Despersonalización	.354	120	.006
Falta de realización personal	.356	120	.003

Nota. Elaboración propia

Descripción: De acuerdo a los resultados de la aplicación de la prueba de Normalidad según el test de Shapiro Wilk para la variable el estrés laboral y sus dimensiones, los valores de P Sig. son menores a 0.05 por lo tanto las variables no cumplen las condiciones de normalidad, por lo que se usó pruebas de hipótesis no paramétricas, en este caso la correlación de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Contraste de la hipótesis general

h₀: No existe un nivel de relación significativa entre el trabajo remoto y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022.

h₁: Existe un nivel de relación significativa entre el trabajo remoto y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022.

Tabla N° 13. Prueba de hipótesis general

			Trabajo remoto	Estrés laboral
RHO DE SPEARMAN	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1.000	0.887
		Sig. (bilateral)		0.001
	N		120	120
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	0.887	1.000
Sig. (bilateral)		0.001		
N		120	120	

Nota. Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre el trabajo remoto y el estrés laboral, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho}=0.887$ y un grado de significancia de $P=0.001$ lo que indica que existe un nivel de correlación positiva y alta entre ambas variables, por lo que existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específicos

Contraste de la hipótesis específico

h₀: No existe un nivel de relación significativa entre las obligaciones del empleador y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022.

h₁: Existe un nivel de relación significativa entre las obligaciones del empleador y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022.

Tabla N° 14. Prueba de hipótesis específico 1

		Obligaciones del empleador	Estrés laboral
RHO DE SPEARMAN	Obligaciones del empleador	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 0.885 120
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0.885 1.000 120

Nota. Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre la dimensión obligaciones del empleador de la variable trabajo remoto y el estrés laboral, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho} = 0.885$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica que existe un nivel de correlación positiva y alta entre la dimensión obligaciones del empleador de la variable trabajo remoto y el estrés laboral, es decir existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Contraste de la hipótesis específico 2

ho: No existe un nivel de relación significativa entre las obligaciones del trabajador y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022.

h1: Existe un nivel de relación significativa entre las obligaciones del trabajador y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022.

Tabla N° 15. Prueba de hipótesis específico 2

		Obligaciones del trabajador	Estrés laboral
RHO DE SPEARMAN	Obligaciones del trabajador	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 0.881 120
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0.881 1.000 120

Nota. Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre la dimensión obligaciones del trabajador de la variable trabajo remoto y el estrés laboral, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho} = 0.881$ y un grado de significancia de $P = 0.002$, lo que indica que existe un nivel de correlación positiva y alta entre la dimensión obligaciones del trabajador de la variable trabajo remoto y el estrés laboral, es decir existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Contraste de la hipótesis específico 3

ho: No existe un nivel de relación significativa entre los equipos y medios y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022.

h1: Existe un nivel de relación significativa entre los equipos y medios y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali – 2022.

Tabla N° 16. Prueba de hipótesis específico 3

			Equipos y medios	Estrés laboral
RHO DE SPEARMAN	Equipos y medios	Coeficiente de correlación	1.000	0.888
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	120	120
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	0.888	1.000
Sig. (bilateral)		0.001		
N		120	120	

Nota. Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre la dimensión equipos y medios de la variable trabajo remoto y el estrés laboral, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho} = 0.888$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica que existe un nivel de correlación positiva y alta entre la dimensión equipos y medios de la variable trabajo remoto y el estrés laboral, es decir existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

4.2. Discusión

1. De acuerdo a los resultados obtenidos donde se muestra que existe un nivel de relación positiva entre el trabajo remoto y el estrés laboral en los trabajadores, con un coeficiente de correlación $\rho = 0.887$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, se observa que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza también el nivel de relación entre el trabajo remoto y el estrés laboral en otro ámbito y tiempo de estudio, como en la Guzmán, A. (2021), quien tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Trabajo remoto y estrés laboral en la Corte Superior de Justicia de Áncash, Huaraz, 2021, llegando a la conclusión que existe relación positiva entre el trabajo remoto y estrés laboral en la Corte Superior de Justicia de Áncash, Huaraz, 2021 y fundamentado en lo que Belzunegui, A. (2020) define al trabajo remoto como “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicio a terceros utilizando como soporte las tecnologías de información, para el contacto entre el trabajador y la empresa o institución, sin requerirse la presencia física del trabajador en su sitio específico de trabajo” (p. 10) y lo que Vidal, V. (2020), define estrés laboral como “un conjunto de estímulos producidas por ciertas condiciones ambientales que produce sentimientos de tensión que se perciben como amenazantes o peligrosas” (p. 13).

2. De acuerdo los resultados obtenidos donde se muestra que existe un nivel de relación positiva significativa entre las obligaciones del empleador y el estrés laboral en los trabajadores, según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un coeficiente de correlación $\rho = 0.885$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, se puede constatar que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza el nivel de esta dimensión con el estrés laboral en otro ámbito y tiempo de estudio, como lo es la investigación que realizo Correa, R (2021), que tuvo en

uno de sus objetivos específicos analizar el nivel de relación que existe entre las obligaciones del empleador con el estrés laboral de los colaboradores de una empresa de venta de seguros de salud, Chiclayo 2022, llegando a la conclusión que existe un nivel de relación positiva y significativa entre las obligaciones del empleador con el estrés laboral de los colaboradores de una empresa de venta de seguros de salud, Chiclayo 2021, fundamentado en lo que Belzunegui, A. (2020), señala que para las obligaciones del trabajador que “es necesario en primer lugar establecer el vínculo laboral existente, así como el período de trabajo, remuneración y todas las medidas necesarias para una relación contractual con el trabajador a fin de salvaguardar su integridad física y mental, para el cumplimiento del desarrollo de un trabajo remoto” (p. 20).

3. Los resultados obtenidos muestra que existe un nivel de relación positiva entre las obligaciones del trabajador y el estrés laboral en los trabajadores, según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un coeficiente de correlación $\rho = 0.881$ y un grado de significancia de $P = 0.002$, se puede constatar que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza el nivel de esta dimensión con el estrés laboral en otro ámbito y tiempo de estudio, como lo es la investigación que realizó López, E. y Neira, L. (2019), quien tuvo como objetivo específico analizar la relación entre las obligaciones del trabajador y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito de la provincia de Trujillo Perú, 2019, llegando a la conclusión que existe relación significativa y positiva entre el teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito de la provincia de Trujillo Perú, 2019, fundamenta en lo que Belzunegui, A. (2020), define obligaciones del trabajador como “el cumplimiento de las normativas emitidas por el empleador en relación con la confidencialidad y protección de la información que le proporcionen para el desarrollo de sus actividades, así como la dedicación por parte del trabajador, durante la jornada laboral” (p. 25).

4. Los resultados obtenidos muestra que existe un nivel de relación positiva entre los equipos y medios y el estrés laboral en los trabajadores, según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un coeficiente de correlación $\rho=0.888$ y un grado de significancia de $P=0.001$ se puede constatar que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza el nivel de relación donde se analiza el nivel de esta dimensión con el estrés laboral, en otro ámbito y tiempo de estudio, como lo es la investigación que realizó Rubiano, G. y García, A. (2020), quien tuvo como objetivo específico analizar el nivel de relación que existe entre los equipos y medios y su relación con el estrés laboral en tiempos de pandemia para empresas del sector eléctrico en Bogotá, llegando a la conclusión que existe un nivel positivo y significativo entre los equipos y medios y su relación con el estrés labora en tiempos de pandemia para empresas del sector eléctrico en Bogotá, fundamenta en lo que Belzunegui, A. (2020), define equipos y medios como “los medios, que el empleador le proporcionará a los colaboradores, tanto software, hardware, clave de acceso, telefonía entre otros, y todos los que se consideren necesario para el cumplimiento de las actividades de los colaboradores de acuerdo al área usuaria” (p. 30).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Conclusión general

Se concluye que existe un nivel de relación positiva entre el trabajo remoto y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali, 2022, de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un coeficiente de correlación $\rho=0.887$ y un grado de significancia de $P=0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

Conclusiones específicas

1. Se concluye que existe un nivel de relación positiva entre las obligaciones del empleador y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali, 2022, según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un coeficiente de correlación $\rho=0.885$ y un grado de significancia de $P=0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

2. Se concluye que existe un nivel de relación positiva entre las obligaciones del trabajador y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali, 2022, según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un coeficiente de correlación $\rho=0.881$ y un grado de significancia de $P=0.002$, lo que indica un grado de correlación alto.

3. Se concluye que existe un nivel de relación positiva entre los equipos y medios y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali, 2022, según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un coeficiente de correlación $\rho=0.888$ y un grado de significancia de $P=0.001$, lo que indica un grado de correlación alto.

Recomendaciones

1. A los directivos de una Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, en el marco del trabajo remoto, implementar estrategias para el uso de tecnologías de información como competencia transversal a los trabajadores para que realicen sus actividades de manera eficiente y eficaz, que disminuya el estrés laboral, también implementar una infraestructura tecnológica como una mejora en el ancho de banda de internet, un adecuado cableado estructurado, mejor uso de sus servidores, que brinden las herramientas a sus trabajadores de aplicar este trabajo remoto.

2. A los jefes de área monitorear las actividades de trabajo remoto que realizan los trabajadores, con el fin de verificar que se brinde un servicio similar a la atención presencial que Ugel brinda, atendiendo al usuario con empatía y calidad así sea de manera virtual, a su vez acompañar y fomentar el desarrollo del uso de la tecnología de información en sus actividades como eje transversal.

3. A los trabajadores, hacer el uso correcto de las tecnologías de información de manera eficiente y eficaz para el desarrollo de sus actividades, participando en los talleres de fortalecimiento y reuniones que les permitan mejorar el uso de esas tecnologías como política de modernización de la institución en procesos de atención a los usuarios y desarrollo de sus actividades productivas, el cual influirá en que el nivel de estrés sea bueno sin afectar la salud.

4. A los futuros investigadores, que esta investigación sirva como un antecedente para contribuir a futuras investigaciones relacionadas a trabajo remoto y estrés laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Belzunegui, A. (2020). Libro blanco: El ABC del teletrabajo en Colombia. Editorial Colombia digital. https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- Correa, R (2021). *Trabajo remoto y estrés laboral de los colaboradores de una empresa de venta de seguros de salud, Chiclayo 2021* [tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de tesis Usat. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3856>
- Del Hoyo, M. (2019). Estrés Laboral. Servicio de Ediciones y Publicaciones. I.N.S.H.T. Madrid. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Díaz, et al. (2021). Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador [tesis de pre grado, Universidad Javeriana de Colombia]. Repositorio institucional. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriela%20Corte%cc%81s%2c%20Nicolas%20Henao%2c%20Valentina%20Osorio%2c%20Diciembre%202020%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gancedo, M. (2021). Estrés Laboral. Independently Published. https://books.google.com.pe/books?id=775nzzgEACAAJ&dq=estres+labora+l+definicion&hl=qu&sa=X&redir_esc=y
- Guzmán, A. (2021). Trabajo remoto y estrés laboral en la Corte Superior de Justicia de Áncash, Huaraz, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional Ucv. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80384>
- Hernández et al. (2018). Metodología de la investigación. Santa fe, Mexico: McGRAW-HIL.
- Martínez, et al. (2018). Teletrabajo: Una visión multidisciplinar. Editorial Universidad de Huelva. <https://books.google.com.pe/books?id=85VdEAAAQBAJ&p>

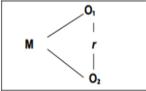
- . López, E. y Neira, L. (2019). El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú, 2019 [tesis de pre grado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5830/1/RE_ADMIN_EDSON.LOPEZ_LUIS.NEIRA_TELETRABAJO.ESTRES.LABORAL_DATOS.pdf
- Jiménez, W. y Valencia, P. (2022). El trabajo remoto y la competitividad en las empresas de servicio del cantón Ambato [tesis de pre grado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/34123>
- Paredes, E. y Rengifo, K. (2021). Estrés laboral y resiliencia en el trabajo remoto en docentes de La Esperanza [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional Ucv. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79599>
- Reyes, G. y Linares, K. (2022). El Trabajo Remoto y La Calidad del Servicio en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, Año 2021 [tesis de pre grado, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio institucional Unu. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5233>
- Rubiano, G. y García, A. (2020). El trabajo en casa y su relación con el estrés laboral en tiempos de pandemia para empresas del sector eléctrico en Bogotá [tesis de maestría, Universidad de Bogotá]. Repositorio institucional. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10217/GarciaAlejandro2020.pdf;jsessionid=C1B3DB09877605B60D86F5FE70D9BF48?sequence=1>
- Usma, Y. (2020). El estrés laboral y su incremento durante el trabajo remoto en confinamiento [Tesis de pre grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio institucional. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020_estres_laboral.pdf
- Valenzuela, et al. (2020). Guía de buenas prácticas de trabajo remoto. Editoria Fasecolda Colombia. https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2020/07/20200710-Guia-Trabajo-Remoto_final.pdf

Vidal, V. (2020). El estrés laboral: Análisis y prevención. Editorial Universidad de Zaragoza. <https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Trabajo remoto y estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali – 2022

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables			Metodología
			Nombre	Dimensiones	Indicadores	
¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el trabajo remoto y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022?	Determinar el nivel de relación que existe entre el trabajo remoto y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022	Existe un nivel de relación significativa entre el trabajo remoto y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022.	Variable 1: Trabajo remoto	Obligaciones del empleador	Jornada Laboral Remuneración Seguridad	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN: Cuantitativo DISEÑO No experimental ALCANCE Descriptivo Correlacional ESQUEMA:  POBLACIÓN: 120 trabajadores de la UGEL MUESTRA: 120 trabajadores de la UGEL TÉCNICAS Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA: -Tabla de frecuencia - Gráficos de barras ESTADÍSTICA INFERENCIAL: Para la constatación de las hipótesis se aplicará la Prueba Rho Spearman.
				Obligaciones del trabajador	Productividad Eficacia Eficiencia	
Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específico		Equipos y medios	Conectividad Hardware Software	
P1. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las obligaciones del empleador y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022?	O1. Analizar el nivel de relación que existe entre las obligaciones del empleador y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022.	H1. Existe un nivel de relación significativa entre las obligaciones del empleador y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022.	Variable 2: Estrés laboral	Desgaste emocional	Agotamiento emocional Sentimientos de frustración Apatía	
P2. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las obligaciones del trabajador y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022?	O2. Analizar el nivel de relación que existe entre las obligaciones del trabajador y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022.	H2. Existe un nivel de relación significativa entre las obligaciones del trabajador y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022.		Despersonalización	Barrera emocional Insensibilidad Suspiciacia	
P3. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre los equipos y medios y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022?	O3. Analizar el nivel de relación que existe entre los equipos y medios y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022..	H3. Existe un nivel de relación significativa entre los equipos y medios y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022..		Falta de realización personal	Falta de empatía Autoeficacia Autoevaluación	

Anexo 2: Instrumento de aplicación

Trabajo remoto y estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Ucayali - 2022

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis, cuya temática está relacionada al trabajo remoto y el estrés laboral. Para cuyo efecto, le agradecemos de antemano la veracidad de sus respuestas, pues así lo exige la seriedad y la rigurosidad de la investigación.

I. INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN: TRABAJO REMOTO Y ESTRÉS LABORAL

Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una "X" la respuesta que corresponda, considerando la siguiente escala:

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

Ítems	Trabajo Remoto					
D1	Obligaciones del empleador	1	2	3	4	5
01	Considera que en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral??					
02	¿Considera que su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias?.					
03	¿Considera que la remuneración por el trabajo remoto que realiza es el adecuado?					
04	¿Con que frecuencia las actividades fuera de su jornada laboral son remuneradas?					
05	¿Considera que la Ugel ha respetado con las políticas y normativa para el trabajo remoto en pandemia?					
D2	Obligaciones del trabajador	1	2	3	4	5
06	¿Con que frecuencia la productividad en la realización de actividades fue afectada por el trabajo remoto?					
07	¿Considera ud que la productividad mediante la realización del trabajo remoto le permitió cumplir con las metas de sus funciones?					
08	¿Utiliza y gestiona con eficacia los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral en el trabajo remoto?					
09	¿Utiliza y Gestiona con eficacia los tiempos de trabajo establecidos durante su jornada laboral en el trabajo remoto?					

10	¿Considera que se ha utilizado los recursos de manera eficiente para la realización del trabajo remoto?					
D3	Equipos y medios	1	2	3	4	5
11	¿Considera que los medios utilizados para la conectividad en el trabajo remoto le permiten cumplir con sus actividades?					
12	¿Con que frecuencia tuvo errores y problemas de conexión al realizar el trabajo remoto?					
13	¿Considera que el hardware utilizada le permite realizar el trabajo remoto de manera adecuada?					
14	¿Con que frecuencia el hardware presente errores al momento de realizar el trabajo sus actividades en el trabajo remoto?					
15	¿Los aplicativos o programas utilizados le permiten realizar sus actividades de trabajo remoto de manera adecuada?					
Ítems	Estrés laboral					
D1	Desgaste emocional	1	2	3	4	5
16	¿Con que frecuencia se siente emocionalmente agotado por el trabajo remoto?					
17	¿Considera que el trabajo remoto provocando que mis emociones se agoten como si estuviera al límite de mis posibilidades?					
18	¿Con que frecuencia el trabajo remoto me causa sentimiento de frustración en el desarrollo de mis actividades?					
19	¿Cuándo no cumplo con mis actividades debido a un error en la conectividad, en el software o hardware, me frustró fácilmente?					
20	¿Con que frecuencia siente que trabajar en equipo manera virtual le cansa sintiendo apatía por los demás?					
D2	Despersonalización	1	2	3	4	5
21	¿El trabajo remoto a echo que ponga barreras emocionales en el trato con las personas que trabajan conmigo?					
22	¿Considera que el trabajo remoto ha generado una barrera emocional al interactuar con mis compañero de trabajo?					
23	¿Considera que el trabajo remoto le ha vuelto insensible con mis compañeros?					
24	¿Con que frecuencia el tratado a sus compañeros como si fueran objetos impersonales?					
25	¿Considera que cuando realizo mis actividades las personas son suspicaces siendo que me culpan de alguno de sus problemas					
D3	Falta de realización personal	1	2	3	4	5
26	¿Con que frecuencia siento que no puedo tener empatía fácilmente con las personas con quien realizo el trabajo remoto?					
27	¿El trabajo remoto genero una falta de empatía con las personas con quien laboro?					
28	¿Considera que el trabajo remoto a desarrollado una capacidad de auto eficiencia en el desarrollo de mis actividades?					
29	¿Con que frecuencia el trabajo remoto le permite el desarrollo de sus actividades de manera auto eficiente?					
30	¿Con que frecuencia se realiza autoevaluaciones sobre el desempeño de sus actividades en el trabajo remoto?					

Anexo 3: Matriz de validación

Variable	Dimensión	Indicador	Item	Opciones de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y a dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y las opciones de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Trabajo Remoto	Obligaciones del empleador	Jornada Laboral	Considera que en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral??						✓		✗		✗		✓		
			¿Considera que su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias?						✓		✗		✗		✓		
		Remuneración	¿Considera que la remuneración por el trabajo remoto que realiza es el adecuado?						✗		✗		✓		✓		
			¿Con qué frecuencia las actividades fuera de su jornada laboral con remuneradas?						✓		✓		✗		✓		
	Seguridad	¿Considera que la Ugel ha respetado con las políticas y normativa para el trabajo remoto en pandemia?						✗		✗		✗		✗			
		Productividad	¿Con que frecuencia la productividad en la realización de actividades fue afectada por el trabajo remoto?						✗		✗		✗		✗		
	¿Considera ud que la productividad mediante la realización del trabajo remoto le permitió cumplir con las metas de sus funciones?							✗		✗		✗		✗			
	Eficacia	¿Utiliza y gestiona con eficacia los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral en el trabajo remoto?						✗		✗		✗		✗			
		¿Utiliza y Gestiona con eficacia los tiempos de trabajo establecidos durante su jornada laboral en el trabajo remoto?						✗		✗		✗		✗			
	Eficiencia	¿Considera que se ha utilizado los recursos de manera eficiente para la realización del trabajo remoto?						✗		✗		✗		✗			
		Conectividad	¿Considera que los medios utilizados para la conectividad en el trabajo remoto le permiten cumplir con sus actividades?						✗		✗		✗		✗		
	¿Con que frecuencia tuvo errores y problemas de conexión al realizar el trabajo remoto?							✗		✗		✗		✗			
	Hardware	¿Considera que el hardware utilizada le permite realizar el trabajo remoto de manera adecuada?						✗		✗		✗		✗			
		¿Con que frecuencia el hardware presente errores al momento de realizar el trabajo sus actividades en el trabajo remoto?						✗		✗		✗		✗			
Software	¿Los aplicativos o programas utilizados le permiten realizar sus actividades de trabajo remoto de manera adecuada?						✗		✗		✗		✗				
	Estrés laboral	Desgaste emocional	¿Con que frecuencia se siente emocionalmente agotado por el trabajo remoto?						✗		✗		✗		✗		
¿Considera que el trabajo remoto provocando que mis emociones se agoten como si estuviera al límite de mis posibilidades?								✗		✗		✗		✗			
Sentimientos de frustración		¿Con que frecuencia el trabajo remoto me causa sentimiento de frustración en el desarrollo de mis actividades?						✗		✗		✗		✓			

		¿Cuándo no cumplo con mis actividades debido a un error en la conectividad, en el software o hardware, me frustro fácilmente?							X	X	X	X	
	Apatía	¿Con que frecuencia siente que trabajar en equipo manera virtual le cansa sintiendo apatía por los demás?							X	X	X	X	
Despersonalización	Barrera emocional	¿El trabajo remoto a echo que ponga barreras emocionales en el trato con las personas que trabajan conmigo?							X	X	X	X	
		¿Considera que el trabajo remoto ha generado una barrera emocional al interactuar con mis compañero de trabajo?							X	X	X	X	
	Insensibilidad	¿Considera que el trabajo remoto le ha vuelto insensible con mis compañeros?							X	X	X	X	
		¿Con que frecuencia el tratado a sus compañeros como si fueran objetos impersonales?								X	X	X	X
Suspicion	¿Considera que cuando realizo mis actividades las personas son suspicaces siendo que me culpan de alguno de sus problemas								X	X	X	X	
Falta de realización personal	Falta de empatía	¿Con que frecuencia siento que no puedo tener empatía fácilmente con las personas con quien realizo el trabajo remoto?							X	X	X	X	
		¿El trabajo remoto genero una falta de empatía con las personas con quien laboro?							X	X	X	X	
	Autoeficacia	¿Considera que el trabajo remoto a desarrollado una capacidad de auto eficiencia en el desarrollo de mis actividades?							X	X	X	X	
		¿Con que frecuencia el trabajo remoto le permite el desarrollo de sus actividades de manera auto eficiente?								X	X	X	X
Autoevaluación	¿Con que frecuencia se realiza autoevaluaciones sobre el desempeño de sus actividades en el trabajo remoto?							X	X	X	X		

Validador

Dr. Ing. Sist. Guillermo Martín Montalvo Taboada.

Variable	Dimensión	Indicador	Item	Opciones de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y a dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y las opciones de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Trabajo Remoto	Obligaciones del empleador	Jornada Laboral	¿Considera que en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral??						X		X		X		X		
			¿Considera que su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias?						X		X		X		X		
		Remuneración	¿Considera que la remuneración por el trabajo remoto que realiza es el adecuado?						X		X		X		X		
			¿Con que frecuencia las actividades fuera de su jornada laboral con remuneradas?						X		X		X		X		
	Seguridad	¿Considera que la Ugel ha respetado con las políticas y normativa para el trabajo remoto en pandemia?						X		X		X		X			
								X		X		X		X			
	Productividad	¿Con que frecuencia la productividad en la realización de actividades fue afectada por el trabajo remoto?						X		X		X		X			
			¿Considera ud que la productividad mediante la realización del trabajo remoto le permitió cumplir con las metas de sus funciones?						X		X		X		X		
		Eficacia	¿Utiliza y gestiona con eficacia los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral en el trabajo remoto?						X		X		X		X		
			¿Utiliza y Gestiona con eficacia los tiempos de trabajo establecidos durante su jornada laboral en el trabajo remoto?						X		X		X		X		
	Eficiencia	¿Considera que se ha utilizado los recursos de manera eficiente para la realización del trabajo remoto?						X		X		X		X			
								X		X		X		X			
Conectividad	¿Considera que los medios utilizados para la conectividad en el trabajo remoto le permiten cumplir con sus actividades?						X		X		X		X				
		¿Con que frecuencia tuvo errores y problemas de conexión al realizar el trabajo remoto?						X		X		X		X			
	Hardware	¿Considera que el hardware utilizada le permite realizar el trabajo remoto de manera adecuada?						X		X		X		X			
		¿Con que frecuencia el hardware presente errores al momento de realizar el trabajo sus actividades en el trabajo remoto?						X		X		X		X			
Software	¿Los aplicativos o programas utilizados le permiten realizar sus actividades de trabajo remoto de manera adecuada?						X		X		X		X				
							X		X		X		X				
Estrés laboral	Desgaste emocional	Agotamiento emocional	¿Con que frecuencia se siente emocionalmente agotado por el trabajo remoto?						X		X		X		X		
			¿Considera que el trabajo remoto provocando que mis emociones se agoten como si estuviera al límite de mis posibilidades?						X		X		X		X		
		Sentimientos de frustración	¿Con que frecuencia el trabajo remoto me causa sentimiento de frustración en el desarrollo de mis actividades?						X		X		X		X		

		¿Cuándo no cumplo con mis actividades debido a un error en la conectividad, en el software o hardware, me frustro fácilmente?							X	X	X	X	
	Apatía	¿Con que frecuencia siente que trabajar en equipo manera virtual lo cansa sintiendo apatía por los demás?							X	X	X	X	
Despersonalización	Barrera emocional	¿El trabajo remoto a echo que ponga barreras emocionales en el trato con las personas que trabajan conmigo?							X	X	X	X	
		¿Considera que el trabajo remoto ha generado una barrera emocional al interactuar con mis compañero de trabajo?							X	X	X	X	
	Insensibilidad	¿Considera que el trabajo remoto le ha vuelto insensible con mis compañeros?							X	X	X	X	
		¿Con que frecuencia el tratado a sus compañeros como si fueran objetos impersonales?							X	X	X	X	
Suspición	¿Considera que cuando realizo mis actividades las personas son suspicaces siendo que me culpan de alguno de sus problemas							X	X	X	X		
Falta de realización personal	Falta de empatía	¿Con que frecuencia siento que no puedo tener empatía fácilmente con las personas con quien realizo el trabajo remoto?							X	X	X	X	
		¿El trabajo remoto genero una falta de empatía con las personas con quien laboro?							X	X	X	X	
	Autoeficacia	¿Considera que el trabajo remoto a desarrollado una capacidad de auto eficiencia en el desarrollo de mis actividades?							X	X	X	X	
		¿Con que frecuencia el trabajo remoto le permite el desarrollo de sus actividades de manera auto eficientes?							X	X	X	X	
	Autoevaluación	¿Con que frecuencia se realiza autoevaluaciones sobre el desempeño de sus actividades en el trabajo remoto?							X	X	X	X	


 Validador
 Mg. Ing. Sist. Carlos Santiago Amado Ramirez

Variable	Dimensión	Indicador	Item	Opciones de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y a dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y las opciones de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Trabajo Remoto	Obligaciones del empleador	Jornada Laboral	¿Considera que en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral??						X		X		X		X		
			¿Considera que su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias?						X		X		X		X		
		Remuneración	¿Considera que la remuneración por el trabajo remoto que realiza es el adecuado?						X		X		X		X		
			¿Con que frecuencia las actividades fuera de su jornada laboral con remuneradas?						X		X		X		X		
	Seguridad	¿Considera que la Ugel ha respetado con las políticas y normativa para el trabajo remoto en pandemia?						X		X		X		X			
			Productividad	¿Con que frecuencia la productividad en la realización de actividades fue afectada por el trabajo remoto?						X		X		X		X	
	¿Considera ud que la productividad mediante la realización del trabajo remoto le permitió cumplir con las metas de sus funciones?							X		X		X		X			
	Eficacia	¿Utiliza y gestiona con eficacia los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral en el trabajo remoto?							X		X		X		X		
		¿Utiliza y Gestiona con eficacia los tiempos de trabajo establecidos durante su jornada laboral en el trabajo remoto?						X		X		X		X			
	Eficiencia	¿Considera que se ha utilizado los recursos de manera eficiente para la realización del trabajo remoto?						X		X		X		X			
			Conectividad	¿Considera que los medios utilizados para la conectividad en el trabajo remoto le permiten cumplir con sus actividades?						X		X		X		X	
	Hardware	¿Con que frecuencia tuvo errores y problemas de conexión al realizar el trabajo remoto?							X		X		X		X		
Software		¿Considera que el hardware utilizada le permite realizar el trabajo remoto de manera adecuada?						X		X		X		X			
	¿Con que frecuencia el hardware presente errores al momento de realizar el trabajo sus actividades en el trabajo remoto?						X		X		X		X				
Estrés laboral		Desgaste emocional	Agotamiento emocional	¿Con que frecuencia se siente emocionalmente agotado por el trabajo remoto?						X		X		X		X	
	¿Considera que el trabajo remoto provocando que mis emociones se agoten como si estuviera al límite de mis posibilidades?								X		X		X		X		
	Sentimientos de frustración		¿Con que frecuencia el trabajo remoto me causa sentimiento de frustración en el desarrollo de mis actividades?						X		X		X		X		

		¿Cuándo no cumplo con mis actividades debido a un error en la conectividad, en el software o hardware, me frustro fácilmente?							X		X	X	X	
	Apatía	¿Con que frecuencia siente que trabajar en equipo manera virtual lo cansa sintiendo apatía por los demás?							X		X	X	X	
Despersonalización	Barrera emocional	¿El trabajo remoto a echo que ponga barreras emocionales en el trato con las personas que trabajan conmigo?							X		X	X	X	
		¿Considera que el trabajo remoto ha generado una barrera emocional al interactuar con mis compañero de trabajo?							X		X	X	X	
	Insensibilidad	¿Considera que el trabajo remoto le ha vuelto insensible con mis compañeros?							X		X	X	X	
		¿Con que frecuencia el tratado a sus compañeros como si fueran objetos impersonales?								X		X	X	
Suspición	¿Considera que cuando realizo mis actividades las personas son suspicaces siendo que me culpan de alguno de sus problemas							X		X	X	X		
Falta realización personal	Falta de empatía	¿Con que frecuencia siento que no puedo tener empatía fácilmente con las personas con quien realizo el trabajo remoto?							X		X	X	X	
		¿El trabajo remoto genero una falta de empatía con las personas con quien laboro?							X		X	X	X	
	Autoeficacia	¿Considera que el trabajo remoto a desarrollado una capacidad de auto eficiencia en el desarrollo de mis actividades?							X		X	X	X	
		¿Con que frecuencia el trabajo remoto le permite el desarrollo de sus actividades de manera auto eficiente?							X		X	X	X	
	Autoevaluación	¿Con que frecuencia se realiza autoevaluaciones sobre el desempeño de sus actividades en el trabajo remoto?							X		X	X	X	

WR

DRA. Wendy Janina Ruiz de Montalvo

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Variable 1: trabajo remoto

La confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante el método de consistencia interna de Alpha de Cronbach con el uso de SPSS v25.

Instrumento	N° ítems	α : Alfa de Cronbach
Cuestionario sobre tecnologías de infomacion	15	0,850

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos muestran un valor del Alfa de Cronbach del 0,850 para el cuestionario con preguntas sobre trabajo remoto este resultado se aproxima a 1, esto quiere decir que existe una elevada confiabilidad de aplicar el instrumento de recopilación de datos.

Variable 2: Estrés laboral

Instrumento	N° ítems	α : Alfa de Cronbach
Cuestionario sobre calidad de servicio	15	0,839

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos muestran un valor del Alfa de Cronbach del 0,839 para el cuestionario con preguntas sobre estrés laboral, este resultado se aproxima a 1, esto quiere decir que existe una elevada confiabilidad de aplicar el instrumento de recopilación de datos.



Validador: Dr. Ing. Sist. Guillermo Martin Montalvo Taboada

Anexo 5: Base de datos

Base de datos de la confiabilidad

Variables --->	Trabajo remoto									Estrés laboral																				
Dimensiones --->	Obligaciones del empleador			Obligaciones del trabajador			Equipos y medios			Desgaste emocional			Despersonalización			Falta de realización personal														
Indicadores --->	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3												
	PREGUNTAS																													
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	5	5	2	3	3	3	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5
2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	5	4	3	3	4	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	4
5	2	5	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3
6	3	4	5	2	3	3	2	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
7	3	2	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3
8	5	4	2	4	4	5	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2
9	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4
10	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4
11	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	2	2
12	5	4	4	5	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	2	3	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	4
13	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
14	3	2	2	4	2	5	5	3	5	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	2	5

15	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	1	3	
16	2	4	2	4	3	5	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	1	2	
17	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	5	4	5	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	
18	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	5	5		4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	
19	3	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	3	3	4	5	3	5	3	3	
20	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	2	2	3	2	3	
21	5	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	2	2	3	
22	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	2	3	
23	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
24	5	2	2	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	
25	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	2	4	5	5	5	5	3	2	3	3	3	2	3	3	4	
26	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	2	2	3	4	2	2	4	
27	3	2	4	3	4	4	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	5	
28	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
29	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4
30	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Base de datos del instrumento de recolección de datos

Variables ---->	Trabajo remoto									Estrés laboral																					
Dimensiones ---->	Obligaciones del empleador			Obligaciones del empleador			Equipos y medios			Desgaste emocional			Despersonalización			Falta de realización personal															
Indicadores ---->	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3													
	PREGUNTAS																														
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	
3	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
4	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	4	
5	3	2	3	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	
6	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	
7	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	2	5	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	
8	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	4	2	2	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	2	
9	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	1	2	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	4	5	3	5	3	4	
10	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	2	2	4	4	5	2	2	3	2	4	
11	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	4	3	2	5	4	2	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	
12	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	2	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4

13	3	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	2	2	5	2	4	3	2	2	2	2	4
14	3	5	4	3	3	4	5	3	5	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	4	2	2	4	3	5
15	3	3	3	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	3	1	2	3	2	3	4	2	3	3	3
16	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	2
17	2	4	3	1	2	3	5	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	3
18	2	4	4	4	4	2	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	3	2	3	2	4	4
19	3	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	3	3	4	5	3	5	3	3
20	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	2	2	3	2	3
21	5	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	2	2	3
22	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	2	3
23	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
24	5	2	2	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
25	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	2	4	5	5	5	5	3	2	3	3	3	2	3	3	4
26	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	2	2	3	4	2	2	4
27	3	2	4	3	4	4	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	5
28	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
29	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4
30	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	5	5	2	3	3	3	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5
32	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
33	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	5	4	3	3	4	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
34	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	4
35	2	5	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3
36	3	4	5	2	3	3	2	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
37	3	2	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3
38	5	4	2	4	4	5	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2

39	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	
40	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
41	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	2	2	
42	5	4	4	5	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	2	3	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	4	
43	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	
44	3	2	2	4	2	5	5	3	5	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	2	5	
45	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	1	3	
46	2	4	2	4	3	5	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	1	2	
47	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	5	4	5	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	
48	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	5	5		4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	
49	3	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	3	3	4	5	3	5	3	3	
50	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	2	2	3	2	3	
51	5	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	2	2	3	
52	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	3
53	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
54	5	2	2	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	
55	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	2	4	5	5	5	5	3	2	3	3	3	2	3	3	4	
56	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	2	2	3	4	2	2	4	
57	3	2	4	3	4	4	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	5	
58	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
59	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	
60	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
61	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	2	2	
62	5	4	4	5	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	2	3	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	4	
63	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	
64	3	2	2	4	2	5	5	3	5	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	2	5	
65	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	1	3	

66	2	4	2	4	3	5	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	3	1	2			
67	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	5	4	5	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4		
68	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	5	5		4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	
69	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	5	5		4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	
70	3	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	3	3	4	5	3	5	3	3	
71	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	2	2	3	2	3	
72	5	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	2	2	3	
73	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	2	3	
74	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
75	5	2	2	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	
76	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	2	4	5	5	5	5	3	2	3	3	3	2	3	3	4	
77	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	2	2	3	4	2	2	4	
78	3	2	4	3	4	4	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	5	
79	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
80	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4
81	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	2	2	
83	5	4	4	5	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	2	3	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	4	
84	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	
85	3	2	2	4	2	5	5	3	5	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	2	5	
86	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	1	3	
87	2	4	2	4	3	5	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	1	2	
88	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	5	4	5	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	
89	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	5	5		4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	
90	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	2	2	3	2	3	
91	5	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	2	2	3	
92	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	2	3	
93	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
94	5	2	2	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	
95	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	2	4	5	5	5	5	3	2	3	3	3	2	3	3	4	
96	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	2	2	3	4	2	2	4	

97	3	2	4	3	4	4	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	5
98	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
99	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4
100	2	4	2	4	3	5	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	1	2
101	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	5	4	5	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4
102	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	2	2	3	2	3
103	5	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	2	2	3
104	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	2	3
105	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
106	5	2	2	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
107	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	2	4	5	5	5	5	3	2	3	3	3	2	3	3	4
108	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	2	2	3	4	2	2	4
109	3	2	4	3	4	4	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	5
110	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
111	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4
112	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
113	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	5	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	5	2	2	3
114	2	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	3	4	5	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2
115	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	5	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3
116	2	4	2	3	2	2	2	3	4	4	3	5	4	2	4	4	5	2	4	3	3	2	2	4	2	4	3	2	2	2
117	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4
118	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3
119	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
120	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4

Anexo 6: Evidencias (imágenes y/o fotos)



